



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO INTERCULTURAL DEL CANTÓN PUJILÍ”

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de Licenciada en Gestión de Talento Humano.

AUTOR:

Oña Lemache Tania Yessenia

TUTOR:

Mg. Kevin Ramiro Herrería Gallardo

LATACUNGA -ECUADOR

FEBRERO- 2024

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Oña Lemache Tania Yessenia, con cédula de ciudadanía No.1753992591, declaro ser autor del presente proyecto de investigación: **“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO INTERCULTURAL DEL CANTÓN PUJILÍ”**, siendo el Mg. Herrería Gallardo Kevin Ramiro, tutor del presente trabajo; y, eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Latacunga, febrero 27 del 2024



Oña Lemache Tania Yessenia

CI:1753992591

CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebran de una parte **OÑA LEMACHE TANIA YESSERIA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 1753992591 de estado civil soltera, a quien en lo sucesivo se denominará **LA CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio El Ejido, Sector San Felipe, a quien en lo sucesivo se le denominará **LA CESIONARIA** en los términos contenidos en las cláusulas siguientes:

ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA. - **LA CEDENTE** es una persona natural estudiante de la carrera de **GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado **“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN PUJILÍ”**, la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

Historial Académico

Inicio de la carrera: Mayo 2020 - Septiembre 2020

Finalización de la carrera: Octubre 2023 – Febrero 2024

Aprobación en Consejo Directivo: 16 de noviembre del 2023

Tutor: Mgs: Kevin Ramiro Herrería Gallardo

Tema: **“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN PUJILÍ”**

CLÁUSULA SEGUNDA. - **LA CESIONARIA** es una persona jurídica de derecho público creada por ley, cuya actividad principal está encaminada a la educación superior formando profesionales de tercer y cuarto nivel normada por la legislación ecuatoriana la misma que establece como requisito obligatorio para publicación de trabajos de investigación de grado en su repositorio institucional, hacerlo en formato digital de la presente investigación.

CLÁUSULA TERCERA. - Por el presente contrato, **LA CEDENTE** autoriza a **LA CESIONARIA** a explotar el trabajo de grado en forma exclusiva dentro del territorio de la República del Ecuador.

CLÁUSULA CUARTA. - OBJETO DEL CONTRATO: Por el presente contrato **LA CEDENTE**, transfiere definitivamente a **LA CESIONARIA** y en forma exclusiva los siguientes derechos patrimoniales; pudiendo a partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir:

- a) La reproducción parcial del trabajo de grado por medio de su fijación en el soporte informático conocido como repositorio institucional que se ajuste a ese fin.
- b) La publicación del trabajo de grado.

- c) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grado con fines académicos y de consulta.
- d) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.
- e) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

CLÁUSULA QUINTA. - El presente contrato se lo realiza a título gratuito por lo que **LA CESIONARIA** no se halla obligada a reconocer pago alguno en igual sentido **LA CEDENTE** declara que no existe obligación pendiente a su favor.

CLÁUSULA SEXTA. - El presente contrato tendrá una duración indefinida, contados a partir de la firma del presente instrumento por ambas partes.

CLÁUSULA SÉPTIMA. - CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD. - Por medio del presente contrato, se cede en favor de **LA CESIONARIA** el derecho a explotar la obra en forma exclusiva, dentro del marco establecido en la cláusula cuarta, lo que implica que ninguna otra persona incluyendo **LA CEDENTE** podrá utilizarla.

CLÁUSULA OCTAVA. - LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS. - **LA CESIONARIA** podrá licenciar la investigación a terceras personas siempre que cuente con el consentimiento de **LA CEDENTE** en forma escrita.

CLÁUSULA NOVENA. - El incumplimiento de la obligación asumida por las partes en la cláusula cuarta, constituirá causal de resolución del presente contrato. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando una de las partes comunique, por carta notarial, a la otra que quiere valerse de esta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA. - En todo lo no previsto por las partes en el presente contrato, ambas se someten a lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Código Civil y demás del sistema jurídico que resulten aplicables.

CLÁUSULA UNDÉCIMA. - Las controversias que pudieran suscitarse en torno al presente contrato, serán sometidas a mediación, mediante el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Latacunga. La resolución adoptada será definitiva e inapelable, así como de obligatorio cumplimiento y ejecución para las partes y, en su caso, para la sociedad. El costo de tasas judiciales por tal concepto será cubierto por parte del estudiante que lo solicitare.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igual valor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 28 días del mes de febrero del 2024.



Oña Lemache Tania Yessenia
LA CEDENTE

Dra. Idalia Pacheco Tigselema, Ph.D.
LA CESIONARIA

AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el título:

“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO INTERCULTURAL DEL CANTÓN PUJILÍ” de Oña Lemache Tania Yessenia de la carrera Gestión de Talento Humano, considero que dicho Informe Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-defensa.

Latacunga, febrero 27 del 2024



Mg. Herrería Gallardo Kevin Ramiro
CI:0503141269
TUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Facultad de Ciencias Administrativas y económicas; por cuanto, el postulante Oña Lemache Tania Yessenia con el título de Proyecto de Investigación: **“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO INTERCULTURAL DEL CANTÓN PUJILÍ”**, ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Sustentación Final del Proyecto.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga, Febrero 27 del 2024

Para constancia firman:



Psc. Mg. Angelita Elizabeth Romero Poveda
CI: 0503241119
LECTOR 1 (PRESIDENTE)



PhD. Amparo del Carmen Álvarez Montalvo
CI: 0501627814
LECTOR 2 (MIEMBRO)



Mg. Evelyn Alexandra Tovar Molina
CI: 0503804593
LECTOR 3 (MIEMBRO)

AGRADECIMIENTO

Agradezco, a Dios por darme la sabiduría necesaria y poder superar con éxito las adversidades a lo largo de mi carrera universitaria.

Con enorme felicidad quiero dar mi gratitud a mi hermosa madre por su esfuerzo y apoyo para que yo pueda alcanzar este sueño tan anhelado. También doy gracias mi familia, quienes estuvieron presentes en todo mi proceso académico, que son su amor y consejos me enseñaron que todo es posible con dedicación y esfuerzo.

A mi querida Alma Mater Universidad Técnica de Cotopaxi, por brindarme la oportunidad de formarme académicamente en un entorno de excelencia. Durante mi tiempo en esta institución, he podido palpar la dedicación de los docentes y sobre todo su excelencia humana, que han contribuido significativamente a mi desarrollo académico y personal.

De manera especial quiero dar mi agradecimiento a la Ps.Ind. Tania Bermeo profesional excepcional, pero sobre todo excelente ser humano, es para mi un gran ejemplo a seguir, gracias por los conocimientos que pude adquirir de usted .De igual forma agradezco a quienes conforman la dirección de Talento Humano del Gad Municipal del Cantón Pujilí por su apertura y apoyo.

Agradezco a mis amigas y amigos, por las risas, y momentos bellos compartidos durante este trayecto académico, los llevo en mi corazón.

Muchas gracias...

DEDICATORIA

Con profundo cariño quiero dedicar este logro a mis padres Humberto y Laura, por su amor incondicional, su compañía e inquebrantable apoyo, todos mis logros son para ustedes queridos padres los amo con todo mi corazón. De igual forma se lo dedico a mi hermano David eres mi motivo para salir adelante.

A mi padrino Víctor Tixi gracias por todo su apoyo, a pesar de la distancia siempre ha estado presente con sus palabras sabias, hemos podido compartir sueños y metas que nos hemos planteado en la vida y ahora con mucho orgullo poder decir “lo logre ñaño”. A mi amada hermana Bertha, por ser mi segunda madre y curarme mis heridas cuando lo he necesitado, con su amor, sencillez, madurez y bondad, gracias por creer en mí y apoyarme en todo momento.

Así mismo se lo dedico a mi hermana Mónica somos como un río que a veces se desborda, pero que sigue fluyendo juntas hacia el mismo mar de amor y comprensión gracias por llenarme de ánimos, te quiero mucha hermanita. De igual forma se lo dedico a mi cuñado Diego gracias por la complicidad, risas y estímulo para ser la mejor, me enseñaste que la vida a veces, es un viaje en un oscuro laberinto, donde te puedes perder en las sombras, pero siempre hay una luz que te guía hacia la salida.

Issac y Joel mis amados sobrinos dedico este logro a ustedes con mucho amor, su inocencia inspiradora y amor incondicional me llenan de felicidad, cada día seré mejor como un árbol fuerte y frondoso que les brinde sombra y protección, pero también que les enseñe a crecer rectos y firmes.

Finalmente, se lo dedico a mi hermosa abuelita Lucrecia gracias por todos los años que has vivido conmigo, eres un angelito que Dios me mando para ser feliz.

Este logro alcanzado es para ustedes con mucho cariño.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

“Factores de Riesgo Psicosociales y Compromiso Organizacional en los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del Cantón Pujilí”

Autor: Oña Lemache Tania Yessenia

RESUMEN

El presente estudio se centró en determinar la relación entre Factores de Riesgo Psicosociales y el Compromiso Organizacional en el Gad Municipal del Cantón Pujilí. Se utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, correlacional e hipotético para analizar los datos, involucrando a una muestra de 142 colaboradores. Los instrumentos utilizados fueron Evaluación de Riesgo Psicosocial desarrollado por el Ministerio de Trabajo (2018) y el instrumento Escala del Compromiso Organizacional por Meyer y Allen (1991). En relación al diagnóstico de los niveles de factores de riesgo psicosociales se encontró que el riesgo bajo es predominante en este estudio, considerando las dimensiones como: desarrollo de competencias (73.24%), liderazgo (80.28%), organización del trabajo (85.21%), otros puntos importantes (76.76%), estabilidad laboral y emocional con (74.65%) acoso discriminatorio (73.24%), adicción al trabajo (72.54%), acción y control (61,97%), soporte y apoyo (64,08%), carga y ritmo de trabajo (54,23%). Mientras que las dimensiones que presentan un mayor porcentaje en riesgo alto son recuperación (4.23%), acoso laboral (9.86%), acoso sexual (4.93%), condiciones del trabajo (8.45%), doble presencial (laboral-familiar) (7,04%), salud auto percibida (4.93%). Para la variable compromiso organizacional se encontró niveles altos de compromiso afectivo (72,54%), de continuidad (59,86%) y normativo (71,83%). En el análisis de correlación de Spearman arrojó un coeficiente de 0.691 que respalda la existencia de la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el compromiso organizacional. Los resultados obtenidos indicaron una perspectiva significativa sobre las dimensiones con mayor riesgo, por lo cual se expusieron estrategias destinadas a mitigar los Factores de Riesgo Psicosociales en el Gad Municipal del Cantón Pujilí.

Palabras claves: Condiciones de trabajo, Productividad, Bienestar Laboral, Estrategias, Entidad Pública.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

FACULTY OF ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES

"Psychosocial Risk Factors and Organizational Commitment in the collaborators of the Intercultural Decentralized Autonomous Government of Pujili Canton".

Author: Oña Lemache Tania Yessenia

ABSTRACT

The present study was focused on determining the relationship between Psychosocial Risk Factors and Organizational Commitment in the Municipal Government of Pujili Canton. A quantitative, descriptive, correlational, and hypothetical approach was used to analyze the data, involving a sample of 142 collaborators. The instruments used were the Psychosocial Risk Assessment developed by the Ministry of Labor (2018) and the Organizational Commitment Scale instrument by Meyer and Allen (1991). In relation to the diagnosis of the levels of psychosocial risk factors, it was found that low risk is predominant in this study, considering dimensions such as: development of competencies (73.24%), leadership (80.28%), work organization (85.21%), other important points (76.76%), work and emotional stability (74.65%), discriminatory harassment (73.24%), work addiction (72.54%), action and control (61.97%), support and support (64.08%), workload and pace of work (54.23%). While the dimensions with a higher percentage of high risk are recovery (4.23%), workplace harassment (9.86%), sexual harassment (4.93%), work conditions (8.45%), double presence (work-family) (7.04%), self-perceived health (4.93%). For the organizational commitment variable, high levels of affective commitment (72.54%), continuity (59.86%), and normative (71.83%) were found. The Spearman correlation analysis yielded a coefficient of 0.691, which supports the existence of a relationship between psychosocial risk factors and organizational commitment. The results obtained indicated a significant perspective on the dimensions with the highest risk, for which strategies aimed at mitigating psychosocial risk factors in the Municipal Government of Canton Pujilí were presented.

Keywords: Working conditions, Productivity, Labor Welfare, Strategies, Public Entity.

AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma Inglés del proyecto de investigación cuyo título versa: **“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN PUJILÍ”** presentado por: Oña Lemache Tania Yessenia, egresada de la Carrera de: **Gestión de Talento Humano** perteneciente a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, lo realizó bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a la peticionaria hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Atentamente,



Mg. Marco Paúl Beltrán Semblantes
DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC
CI:0502666514



Latacunga, Febrero del 2024

ÍNDICE DE CONTENIDO

DECLARACIÓN DE AUTORÍA	i
CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR.....	ii
AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN	v
AGRADECIMIENTO	vii
DEDICATORIA	viii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
AVAL DE TRADUCCIÓN.....	x
ÍNDICE DE CONTENIDO	xi
ÍNDICE DE TABLAS	xv
ÍNDICE DE FIGURAS	xvii
1. INFORMACION GENERAL	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	5
3.1 Formulación del problema.....	8
3.2 Objetivos.....	8
3.2.1 <i>Objetivo General</i>	8
3.2.2 <i>Objetivos Específicos</i>	8
3.3 Sistema de Tareas.....	9
4. JUSTIFICACIÓN.....	10
5.BENEFICIARIOS	11

6.	FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA TÉCNICA	11
6.1	Antecedentes investigativos.....	11
6.2	Factores Psicosociales.....	15
6.2.1	Definiciones.....	15
6.2.2	<i>Factores de riesgo psicosocial.....</i>	16
6.2.3	<i>Tipos de factores de riesgo psicosociales.....</i>	18
6.2.4	<i>Dimensiones y factores.....</i>	21
6.2.5	<i>Dimensiones Factores de riesgo psicosociales</i>	
	<i>Intralaborales.....</i>	22
6.2.6	<i>Dimensiones extralaborales.....</i>	26
6.2.7	<i>Indicadores de los factores de riesgo psicosociales.....</i>	28
6.2.8	<i>Características de los factores de riesgo psicosocial.....</i>	30
6.2.9	<i>Factores de riesgo Psicosociales en relación con el puesto de trabajo.....</i>	32
6.2.10	<i>Riesgos derivados de los efectos psicosociales.....</i>	34
6.2.11	<i>Consecuencias de los factores riesgo psicosociales.....</i>	35
6.3	Definiciones sobre Compromiso Organizacional.....	37
6.3.1	<i>Compromiso Organizacional.....</i>	37
6.3.2	<i>Importancia del Compromiso Organizacional.....</i>	38
6.3.3	<i>Modelo tridimensional del Compromiso Organizacional.....</i>	39
6.3.4	<i>Distinción Aristotélica de los tres bienes.....</i>	40
6.3.5	<i>Componentes y subcomponentes del Compromiso Organizacional.....</i>	41
6.3.6	<i>Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional.....</i>	42

6.3.7	<i>Dimensiones del Compromiso Organizacional</i>	43
6.3.8	<i>Factores que influyen en la creación del Compromiso Organizacional</i>	44
6.3.9	<i>Consecuencias del Compromiso Organizacional para los colaboradores</i>	46
6.3.10	<i>Consecuencias del Compromiso Organizacional</i>	47
7.	MARCO METODOLÓGICO.....	50
7.1	Ubicación.....	50
7.2	Equipos y materiales.....	51
7.3	Enfoque de investigación.....	51
7.4	Diseño de investigación.....	52
7.4.1	<i>No experimental</i>	52
7.5	Tipos de investigación.....	52
7.5.1	<i>Investigación Descriptiva</i>	52
7.5.2	<i>Investigación Correlacional</i>	53
7.5.3	<i>Investigación bibliográfica-documental</i>	53
7.6	Método.....	54
7.7	Hipótesis.....	54
7.8	Población y muestra.....	55
7.9	Recolección de información.....	56
7.9.1	<i>Instrumentos de investigación</i>	56
7.10	Análisis de confiabilidad o fiabilidad.....	61
7.10.1	<i>Consistencia interna</i>	61

7.10.2	KMO.....	62
7.10.3	Procesamiento de la información.....	64
8.	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	65
8.1	Datos Sociodemográficos.....	65
8.2.	Análisis general de los factores psicosociales.....	70
8.2.1	<i>Riesgo psicosocial del grupo de estudio</i>	87
8.2.2	<i>Resultados globales de la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial</i>	88
8.3	Análisis general del Compromiso Organizacional.....	91
8.3.1	Resultados del Compromiso Organizacional	92
8.4	Prueba de normalidad de KOLMOGOROV-SMIRNOV Factores de Riesgo Psicosociales.....	96
8.5	Prueba de normalidad de KOLMOGOROV-SMIRNOV Compromiso Organizacional.....	98
8.6	Prueba de correlación de Rho de Spearman.....	101
9.	PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN.....	103
9.1	Propuesta de estrategias.....	104
10.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	107
10.1	Conclusiones.....	107
10.2	Recomendaciones.....	109
11.	REFERENCIAS.....	111
11.	ANEXOS.....	118

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Sistema de Tareas para la investigación	9
Tabla 2.	Dimensiones de los factores psicosociales	18
Tabla 3.	Dimensiones y factores	21
Tabla 4.	Definiciones de las dimensiones psicosociales Intralaborales	23
Tabla 5.	Dimensiones extralaborales	26
Tabla 6.	Indicadores de los factores psicosociales	29
Tabla 7.	Características de los factores de riesgo psicosocial	30
Tabla 8.	Características del puesto de trabajo	32
Tabla 9.	Riesgos Psicosociales	34
Tabla 10.	Consecuencias de los Riesgos Psicosociales	35
Tabla 11.	Modelo tridimensional del Compromiso Organizacional	39
Tabla 12.	Dimensiones del compromiso y la distinción Aristotélica de los tres bienes.....	40
Tabla 13.	Componentes y subcomponentes del Compromiso Organizacional	41
Tabla 14.	Modelo de dos dimensiones del compromiso.....	42
Tabla 15.	Dimensiones del Compromiso Organizacional	43
Tabla 16.	Factores que influyen en la creación del Compromiso Organizacional	44
Tabla 17.	Consecuencias del Compromiso Organizacional	46
Tabla 18.	Consecuencias del Compromiso Organizacional	48
Tabla 19.	Equipos y materiales	51
Tabla 20.	Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial	58
Tabla 21.	Instrumento Escala del Compromiso Organizacional	60

Tabla 22. Resultados del coeficiente del Alpha de Cronbach Instrumento Factores de Riesgo Psicosocial	61
Tabla 23. Resultados del Coeficiente del Alpha de Cronbach Instrumento Compromiso Organizacional.....	62
Tabla 24. Resultados de las medidas KMO y Esfericidad de Bartlett Instrumento Evaluación de Riesgo Psicosocial.....	63
Tabla 25. Resultados de las medidas KMO y Esfericidad de Bartlett Instrumento Compromiso Organizacional.....	64
Tabla 26. Resultados globales de la evaluación de riesgo psicosocial	88
Tabla 27. Interpretación de resultados	90
Tabla 28. Rango de puntuaciones de la prueba de correlación Rho Sperman	101
Tabla 29. Estrategias para mitigar los Factores de Riesgo Psicosociales.....	104

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Organigrama del Gad Municipal.....	14
Figura 2. Datos sobre el género de los encuestados.....	65
Figura 3. Datos sobre la edad de los encuestados.....	66
Figura 4. Tiempo de servicio en la institución.....	67
Figura 5. Etnia.....	68
Figura 6. Evaluación de riesgo psicosocial general.....	70
Figura 7. Carga y Ritmo de trabajo.....	71
Figura 8. Desarrollo de competencias.....	72
Figura 9. Liderazgo.....	73
Figura 10. Margen de acción y control.....	74
Figura 11. Organización del trabajo.....	75
Figura 12. Recuperación.....	76
Figura 13. Soporte y Apoyo.....	77
Figura 14. Otros puntos Importantes.....	78
Figura 15. Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio.....	79
Figura 16. Otros puntos importantes: Acoso laboral.....	80
Figura 17. Otros puntos importantes: Acoso sexual.....	81
Figura 18. Otros puntos importantes: Adicción al trabajo.....	82
Figura 19. Otros puntos importantes: Condiciones de trabajo.....	83
Figura 20. Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral-familiar).....	84
Figura 21. Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional.....	85
Figura 22. Otros puntos importantes: Salud auto percibida.....	86

Figura 23. Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial	88
Figura 24 Analisis general del Compromiso Organizacional.....	91
Figura 25. Compromiso Afectivo	92
Figura 26. Compromiso de Continuidad.....	93
Figura 27. Compromiso Normativo	95
Figura 28. <i>Prueba de normalidad de KOLMOGOROV-SMIRNOV Factores de Riesgo Psicosociales</i>	96
Figura 29. Prueba de normalidad Q-Q normal de Factores de Riesgo Psicosociales	96
Figura 30. Prueba de normalidad Q-Q normal sin tendencia de Factores de Riesgo Psicosociales	97
Figura 31. Prueba de normalidad de Factores de Riesgo Psicosociales	97
Figura 32. Prueba de normalidad de KOLMOGOROV-SMIRNOV Compromiso Organizacional.....	98
Figura 33. Prueba de normalidad Q-Q normal Compromiso Organizacional.....	98
Figura 34. Prueba de normalidad sin tendencia Compromiso Organizacional	99
Figura 35. Prueba de normalidad suma Compromiso Organizacional.....	99
Figura 36. Prueba de correlación de Rho de Sperman.....	102

1. INFORMACIÓN GENERAL

Título del Proyecto: Factores de Riesgo Psicosociales y Compromiso Organizacional en los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Pujilí.

Fecha de inicio: abril 2023

Fecha de finalización: febrero 2024

Lugar de ejecución: Barrió San Felipe, Parroquia Eloy Alfaro, Cantón Latacunga, Provincia de Cotopaxi-zona 3, Universidad Técnica de Cotopaxi.

Facultad que auspicia: Facultad de Ciencias Administrativas Y Económicas.

Carrera que auspicia: Gestión de Talento Humano.

Proyecto de investigación generativo vinculado: Ninguno

Grupo de investigación: Ninguno

Equipo de Trabajo:

- Oña Lemache Tania Yessenia
- Mgs. Kevin Ramiro Herrería Gallardo

Área de Conocimiento: Administrativa

Línea de investigación: Administración y Economía para el Desarrollo Humano y Social.

Sub líneas de investigación de la Carrera: Estudios del Trabajo y Gestión Humana en las Organizaciones del Siglo XXI.

2. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación aborda un tema de relevancia significativa en el contexto del entorno laboral actual, la atención a los factores de riesgos psicosociales se ha vuelto de suma importancia para las organizaciones, dado su impacto directo en el compromiso organizacional, bienestar de los colaboradores y en el rendimiento de las empresas. Identificar y comprender los factores de riesgos psicosociales en el ámbito laboral es esencial para prevenir situaciones que puedan afectar la salud mental y emocional de los colaboradores, así como para promover un ambiente laboral saludable y productivo.

En este sentido, los factores de riesgos psicosociales dentro de las organizaciones. “Son factores de estrés que pueden alterar y desequilibrar los recursos y a las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo”. (Ministerio de Relaciones Laborales [MRL] 2013, p. 4)

Por consiguiente, resulta imperativo que las organizaciones impulsen un entorno de trabajo positivo que promueva el bienestar físico, psicológico y social, para el fortalecimiento del vínculo entre colaboradores e institución. Sandoval, (2023) afirma que el vínculo se refiere al concepto fundamental de la psicología laboral, denominado compromiso organizacional, el cual se define como un estado psicológico que describe la relación entre una organización y sus colaboradores, de tal manera que influye en la decisión del colaborador de seguir trabajando o desvincularse.

De acuerdo con Neyra Vilcarromero et al., (2020) “el compromiso organizacional se centra en los vínculos, desarrollándose a través de las percepciones personales, teniendo como

resultado la lealtad, que influye en el desempeño orientados al logro de objetivos y éxito de la organización” (p.24).

En el artículo de investigación elaborado por Pazmiño & Vela, (2019) titulado “Factores Psicosociales y Absentismo Laboral en el contexto de la Enseñanza Superior” mencionan que los factores psicosociales se relacionan con las condiciones en el trabajo, con estilos de dirección, competencias y necesidades de los colaboradores, los mismos al tener falencias son riesgos psicosociales, con fuerte impacto en el bienestar laboral. Además, los autores enfatizan, la implementación de una cultura de prevención en los determinantes psicosociales que inciden en el absentismo laboral, de tal modo que los trabajadores se sientan comprometidos con la filosofía, cultura organizacional, la autovaloración, identificación y sentido de pertinencia.

Según Sandoval, (2023) en su investigación titulada “Factores de riesgo psicosocial y compromiso organizacional en teleoperadores del call center de Lima Metropolitana” afirma que los factores de riesgo psicosocial se encuentran en diferentes puestos de trabajo, donde las funciones monótonas o con poca posibilidad de desarrollo son los más propensos. Además, el autor afirma que los colaboradores que realizan atención al cliente tienen un trabajo rutinario y sometido constantemente a altas exigencias laborales, estrés y condiciones precarias. Por lo tanto, asegurar condiciones que preserven la salud del colaborador reduciendo así su exposición a factores de riesgo psicosocial, puede contribuir al fortalecimiento del compromiso entre el capital humano y la empresa.

Con base en Acaro et al., (2023) en su artículo titulado “Factores de riesgo Psicosociales laborales en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado municipal del cantón Yantzaza, de la provincia de Zamora Chinchipe” los autores mencionan que, al existir problemas

de riesgos psicosociales, produce estrés laboral, trastornos, enfermedades que dificultan la capacidad desempeñarse en el ámbito laboral. Además, destacan la importancia de conocer lo que ocurre en el entorno laboral y cómo proceder al identificar los riesgos psicosociales ya que, requieren mayor atención por las características laborales que crean condiciones desfavorables tanto para el colaborador como para el empleador.

Los autores Atoche & Quispe, (2022) en su trabajo investigativo titulado “Factores de Riesgo Psicosocial y Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana” priorizan a los empleados como el talento indispensable para el cumplimiento de objetivos organizacionales. También indican que, en la sociedad actual, los empleados están expuestos a la delincuencia, problemas sociales, económicos y políticos que resulta en el desequilibrio del bienestar físico y psicológico. Enfatizan que los entornos de trabajo cambiantes dirigen a nuevas medidas de salud y seguridad, así como características del compromiso con el trabajo.

En su trabajo de investigación titulada “Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México” por los autores Ramírez Sánchez & Franco, (2019) señalan la relevancia para las organizaciones generar y mantener un vínculo con sus colaboradores, no solo por el beneficio económico, sino también por un nivel de compromiso moral y fidelidad hacia la organización. Es decir, que las entidades cuenten con empleados comprometidos con los objetivos organizacionales, para asegurar la estabilidad, permanencia, productividad, eficiencia, entre otras.

Teniendo en cuenta a Coronado et al., (2020) en el artículo titulado “Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias” los autores opinan sobre la complejidad del

compromiso organizacional, al ser causa y efecto de distintas variables en el ámbito laboral. Identificaron que, como consecuencia del compromiso organizacional, se genera variación en otras dimensiones como: engagement, desempeño, inteligencia emocional manejo del estrés, productividad. Enfatizando la gestión eficaz de las organizaciones para generar niveles altos de compromiso a través del control del estrés y bienestar psicológico de los colaboradores.

En esta investigación, se llevó a cabo un análisis metódico a través de bases de datos académicas de confiabilidad como repositorios, artículos científicos, libros y páginas institucionales. La revisión literaria permite obtener una base sólida de las variables de estudio. En este sentido el examinar la correlación que existe entre las variables, tiene el propósito de contribuir a la identificación de los factores de riesgo psicosociales que influyen a elevar el compromiso sólido de los colaboradores del Gad Municipal del Cantón Pujilí.

3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En las organizaciones del siglo XXI, tanto públicas como privadas, expuestas a un mercado cada vez más competitivo, se produce modificaciones y conflictos en el entorno laboral, dando lugar al aumento de exposición de los factores de riesgo psicosociales que impacta en el compromiso de los colaboradores hacia la organización.

El Informe Mundial de Salud Mental de la OMS, (2022) reveló que el 15% de la fuerza laboral han experimentado trastornos mentales. El entorno laboral intensifica problemas sociales más amplios que influyen negativamente en la salud mental, como la discriminación y la desigualdad, la intimidación y la violencia psicológica, conocidas como "mobbing", son las principales formas de acoso laboral que afectan negativamente la salud mental. No obstante, la

discusión abierta sobre la salud mental continúa siendo un tema delicado en los entornos laborales a nivel global.

Además, según el informe de Gallup, (2023) se observa una tendencia alarmante que revela que el 59% de los empleados no experimentan un compromiso significativo y muestran una clara desconexión con la empresa, manifestando su intención de cambiar de empleo. Solo el 23% manifiesta un alto nivel de compromiso, evidenciando su responsabilidad en el logro de los objetivos organizacionales. Entre las posibles causas de esta situación se encuentran los Factores de Riesgo Psicosociales.

En este contexto los Factores de Riesgos Psicosociales a nivel individual según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) afecta a la salud física generando problemas digestivos, dermatológicos, musculoesqueléticos, cardiovasculares y otras dolencias, mientras que en el aspecto psicológico impacta en la desmotivación, ansiedad, depresión, pensamientos suicidas y agotamiento, son desencadenantes en el aumento del consumo de alcohol, tabaco y drogas, provoca cambios en la persona incrementando los niveles de irritabilidad y estrés.

También, debido a los factores generados dentro del ámbito laboral, los colaboradores consideran que continuar con la actividad laboral en casa, fuera de las horas establecidas significa un buen desempeño, sin embargo, sería causante de “la incompatibilidad entre las exigencias de la vida laboral y la familiar generando conflictos conductuales y relacionados con el uso del tiempo en el trabajo, puede hacer difícil, o imposible, conciliar las exigencias del trabajo y la vida familiar” (OIT, 2016, p.12).

De acuerdo con Uribe, (2020) en el contexto del entorno laboral, los Factores de Riesgos Psicosociales son causantes del bajo compromiso organizacional, problemas de productividad, el

mal ambiente laboral, absentismo, falta de liderazgo, insatisfacción, desgaste ocupacional (burnout), violencia (mobbing), entre otros, lo cual genera un déficit de eficiencia a nivel empresarial y a nivel personal.

El Ministerio de Salud Pública (MSP, 2022) afirma que alrededor del 65,0 % de personas están activas en el mercado laboral en la región de las Américas y el trabajador promedio dedica aproximadamente dos tercios de su vida al trabajo. Por lo tanto, se destaca la importancia de abordar las necesidades de la fuerza laboral para mejorar las condiciones, prevenir riesgos laborales, fomentar la salud y el bienestar de la población trabajadora Ecuatoriana.

La preocupación sobre los factores de riesgos psicosociales en Ecuador surgió a raíz del Acuerdo Ministerial 82 emitido por el Ministerio del Trabajo, en su artículo 9 donde enfatizó la obligatoriedad de implementar un programa de prevención de riesgos psicosociales en todas las empresas e instituciones, tanto públicas como privadas, que cuenten con más de 10 colaboradores. Esta medida evidenció la importancia de abordar y prevenir los riesgos psicosociales en el entorno laboral, generando así una mayor conciencia y preocupación al respecto de las organizaciones Ecuatorianas.

En este contexto, la gestión eficaz del Talento Humano, es esencial para el éxito y la efectividad de cualquier organización, y los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales (GAD Municipales) no son la excepción. Luego del acercamiento con la Entidad Municipal del Cantón Pujilí. A través de la observación directa y conversaciones con encargados de la Dirección de Talento Humano se determinaron que las dinámicas propias del ámbito gubernamental, como las demandas de la ciudadanía, los cambios políticos, administrativos, la carga y contenido de

trabajo, la falta de tiempo de recuperación y descanso, son factores de riesgo psicosociales que afectan la salud mental, física y emocional de los colaboradores.

3.1 Formulación del problema

¿Existe relación entre los Factores de Riesgo Psicosociales y el Compromiso Organizacional en los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Pujilí?

3.2 Objetivos

3.2.1 Objetivo General

Analizar la correlación entre los Factores de Riesgo Psicosociales y el Compromiso Organizacional en colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Pujilí.

3.2.2 Objetivos Específicos

- Fundamentar teóricamente los conceptos y definiciones correspondientes a los Factores de Riesgo Psicosociales y Compromiso Organizacional.
- Diagnosticar los niveles de Factores de Riesgo Psicosociales y Compromiso Organizacional en colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Pujilí.
- Proponer estrategias de mitigación de los Factores de Riesgo Psicosociales para incrementar el compromiso organizacional en los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Pujilí.

3.3 Sistema de Tareas

A continuación, se desglosa las diferentes actividades que se llevarán a cabo durante la investigación, en donde se exponen las tareas, recursos y resultados en base a los objetivos específicos detallados en la Tabla 1.

Tabla 1.

Sistema de Tareas para la investigación

Objetivos Específicos	Actividades	Recursos	Resultados
Fundamentar teóricamente los conceptos y definiciones correspondientes a los Factores de Riesgos Psicosociales y Compromiso Organizacional.	Lectura y recopilación de información en fuentes bibliográficas para la fundamentación teórica de las variables de estudio.	Artículos científicos Libros especializados Laptop Bases de datos académicas Paginas institucionales	Marco teórico como base sólida de investigación.
Diagnosticar los niveles de Factores de Riesgo Psicosociales y el Compromiso Organizacional en colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Pujilí	Aplicación de los instrumentos del Ministerio de trabajo, Cuestionario de Riesgos Psicosociales y Cuestionario de Compromiso Organizacional.	Análisis estadístico Tabulación Interpretación de resultados SPSS versión 25.0 Google Forms Excel	El porcentaje de niveles de Factores de Riesgos Psicosociales y el Compromiso Organizacional.
Proponer estrategias de mitigación de los Factores de Riesgo Psicosociales para incrementar el compromiso organizacional en los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pujilí.	Elaboración de las estrategias de acuerdo a los niveles diagnosticados.	Fuentes bibliográficas.	Propuesta de estrategia de mitigación.

*Nota:*Elaboración propia.

4. JUSTIFICACIÓN

El estudio de los factores de riesgo psicosociales permitirá identificar y analizar las situaciones y condiciones que pueden afectar la salud mental y emocional de los empleados, así como su desempeño y compromiso con la organización. Al comprender estos factores, será posible implementar estrategias y medidas preventivas que mitiguen su impacto negativo y promuevan el bienestar integral de los colaboradores.

La investigación es viable por que contribuirá a promover el bienestar físico y psicológico de los colaboradores, como también mejorar los niveles de compromiso en el Gad Municipal del Cantón Pujilí. Por otro lado, la factibilidad de la investigación radica en que existen los recursos necesarios para llevarse a cabo, dentro de ellos están, la apertura de la entidad municipal, los instrumentos que serán utilizados para medir los niveles de los Factores de Riesgos Psicosociales y Compromiso Organizacional, el acceso a la población de estudio, los conocimientos, las herramientas y tecnologías para realizar la investigación de manera efectiva.

La mejora de las condiciones laborales y el fomento del compromiso organizacional contribuirán a crear un clima laboral positivo, donde los empleados se sientan valorados, motivados y comprometidos con los objetivos y valores de la organización. Este ambiente propicio favorecerá la satisfacción laboral, incrementará la motivación y la productividad de los empleados, y elevará la calidad del servicio prestado al pueblo pujilense.

5. BENEFICIARIOS

Este estudio considera al Gad Municipal del Cantón Pujilí, con una muestra de 142 colaboradores quienes ocupan cargos administrativos y operarios dentro de la Dirección de Gestión Ambiental, en donde se evaluará la relación de los Factores de Riesgo Psicosociales y el Compromiso Organizacional con la finalidad de mejorar el bienestar tanto en el ámbito laboral como personal, siendo este un factor directamente proporcional con la eficiencia de la Dirección de Gestión Ambiental para el Municipio de Pujilí.

Entre los beneficiarios directos son los colaboradores de la Dirección de Gestión Ambiental, la comunidad de Pujilí se presenta como beneficiaria indirecta dependiendo de la dirección para gestionar los tramites respectivos en este ámbito.

6. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA TEÓRICA

6.1 Antecedentes investigativos

Para el fundamento de la investigación se consideraron estudios donde se han realizado investigaciones con respecto a los Factores de Riesgos Psicosociales y Compromiso Organizacional a nivel internacional, nacional y provincial.

La investigación realizada por Huacasi & Ticona, (2016) con el título “Factores de Riesgo Psicosocial y Compromiso Organizacional de trabajadores en la municipalidad provincia de Arequipa”, cuyo objetivo principal fue la identificación de la relación entre los Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y el Compromiso Organizacional, con 289 trabajadores, donde utilizaron la Batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgos Psicosocial y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, con un $\alpha=0.925$, el diseño del mismo

es no experimental, de tipo Descriptivo-Correlacional, y el método cuantitativo. Los autores identificaron que, en relación al tiempo de servicio, los trabajadores con nombramiento, aquellos con más de un año de antigüedad y recién contratados, muestran predominantemente niveles de riesgo muy altos, a diferencia de los trabajadores por prestación de servicios, quienes presentan un nivel bajo de riesgo. Estos hallazgos sugieren que los trabajadores por prestación de servicios enfrentan menos demandas de responsabilidad, carga mental y emocional, y perciben sus jornadas laborales menos prolongadas.

El propósito del estudio de Salvador, (2019) titulado "Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales en el Sector Portuario del Ecuador" el propósito fue analizar la relación entre el compromiso organizacional y los riesgos psicosociales. El sector portuario fue seleccionado para el estudio debido a su clasificación de alto riesgo. El estudio fue transversal, no experimental y correlacional utilizando dos herramientas de medición: el Cuestionario Meyer y Allen para evaluar el compromiso Organizacional y el FPSICO para evaluar el riesgo psicosocial que fueron aplicadas a 324 empleados del sector, distribuidos uniformemente entre los cuatro puertos públicos y comerciales del Ecuador. Los resultados del estudio aplicando la estadística de Roe Spearman muestran la correlación entre el compromiso organizacional, sus dimensiones (continuidad, afectiva, normativa) y sus componentes diversidad y contenido del puesto, desempeño de roles, participación/supervisión, empleado/compensación, interés en las relaciones sociales y apoyo.

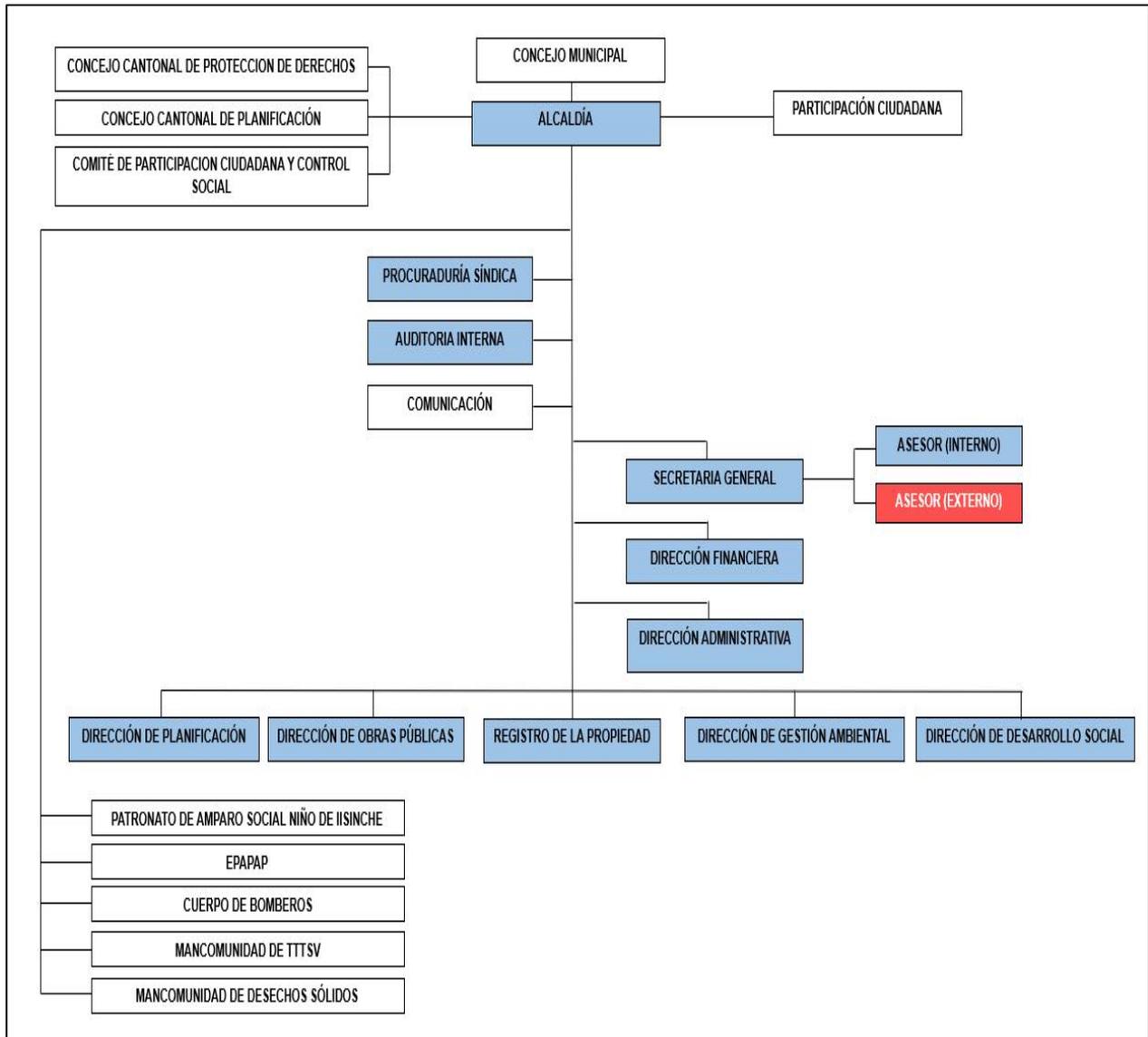
Los autores Pilatasig & Quishpe, (2023) llevaron a cabo un estudio titulado "Factores psicosociales de riesgo y desempeño laboral en el nivel de apoyo del Gad municipal de Latacunga", donde seleccionaron una muestra de 109 funcionarios. En sus conclusiones,

destacaron que, al analizar los factores psicosociales de riesgo en el GAD de Latacunga, pudieron identificar las dimensiones que más afectan a los trabajadores. A través del uso del cuestionario F-PSICO, identificaron que los factores que impactan a los funcionarios con mayor riesgo son la participación y supervisión, las demandas psicológicas, las relaciones y el apoyo social, así como el desempeño de rol. Se encontró que todos los trabajadores experimentan algún tipo de afectación relacionada con los factores de riesgo psicosociales, aunque no se observaron mayores inconvenientes en ninguna de las áreas analizadas en los resultados de la evaluación de desempeño.

Por último, Herrería, (2023) en su investigación titulada “Los Factores Psicosociales y su incidencia en el Absentismo Laboral en las Instituciones de Educación Superior” tuvo como propósito determinar la incidencia de los factores psicosociales en el absentismo laboral de los colaboradores de la universidad Técnica de Cotopaxi del área administrativa. El autor utilizó una metodología con enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y correlacional. Además, utilizó el cuestionario de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador, y empleó el cálculo único para determinar el porcentaje de absentismo de los últimos dos años. En cuanto a los resultados determinó en riesgo alto las dimensiones como condiciones de trabajo, liderazgo, acoso laboral, salud auto percibida, acoso sexual existe y la existencia de una alta relación entre factores psicosociales y absentismo. Finalmente, la prueba de hipótesis determinó que los factores psicosociales influyen significativamente en el absentismo laboral.

Figura 1.

Organigrama del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pujilí.



Nota. (Gad Municipal del Cantón Pujilí, 2023)

6.2 Factores Psicosociales

6.2.1 Definiciones

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, (2010) afirma que los factores psicosociales en el entorno laboral son condiciones que tienen la capacidad de influir en la salud, ya sea de manera positiva o negativa. La cultura y clima organizacional, como también el liderazgo, pueden generar condiciones laborales excelentes o deficientes. En este sentido, todas las organizaciones independientemente de su giro de negocio presentan factores psicosociales que pueden afectar o proteger la salud y bienestar de los colaboradores.

Además, Cortés, (2012) define a los factores psicosociales como “el conjunto de interacciones que tienen lugar en la empresa, por una parte, el contenido del trabajo y el entorno en el que se desarrolla y por otra la persona, las características individuales y su entorno extralaboral, que pueden incidir negativamente sobre la seguridad, salud, el rendimiento y la satisfacción del trabajador”. (p. 612)

Para el campo del desarrollo personal según Balcázar Nava et al., (2015) los factores psicosociales moldean el desarrollo psicológico y emocional de una persona en su vida, con experiencias sociales, relaciones personales y eventos significativos que contribuyen a la formación de la identidad y la autoestima.

Dentro del ámbito de la psicología para León et al., (2019) se definen como fuerzas que influyen en el comportamiento y la cognición de un individuo, emergiendo de la interacción entre procesos psicológicos internos y factores sociales externos, estos elementos pueden abarcar desde normas culturales hasta roles sociales y relaciones interpersonales.

Es por ello, que los factores psicosociales según la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC, 2021) hacen alusión a las condiciones presentes en el entorno laboral que están directamente vinculadas con la organización, el contenido del trabajo, la ejecución de las tareas, y tienen la capacidad de impactar tanto en la salud física, mental y el bienestar social del colaborador. Además, estos factores influyen en la satisfacción y el desempeño laboral.

De acuerdo con, Sandoval, (2023) los factores psicosociales abarcan condiciones vinculadas con la organización, como el grado de participación o empoderamiento, la cantidad y naturaleza de las tareas asignadas, el sistema de remuneración, el apoyo social percibido, entre otros aspectos. Cuando estos factores se destacan de manera negativa, se consideran como factores de riesgo psicosocial.

6.2.2 Factores de Riesgo Psicosociales

Desde este contexto, según Jiménez & León, (2010) los factores de riesgo psicosocial están asociados con el estrés, y pueden desequilibrar los recursos y capacidades del colaborador, para responder efectivamente a las tareas y responsabilidades del trabajo. Además, son numerosos y pueden derivarse de la falta de control en el trabajo, imprevistos en los horarios, ambigüedad en el rol, incremento en el ritmo de trabajo, comunicación inadecuada, entre otras.

De acuerdo con (Sandberg, 1993, como se citó en Betancur, 2012) define al riesgo psicosocial, como condiciones específicas de cada persona, el entorno laboral y el entorno fuera del trabajo, cuando están sujetas a niveles y duraciones de exposición, pueden producir efectos perjudiciales en el trabajador, dando lugar al estrés ocupacional. Este puede provocar desequilibrios en la salud del trabajador o del grupo, afectando aspectos intelectuales, fisiológicos, psicológicos, emocionales y sociales.

Cuando las condiciones de la organización tienen probabilidad de afectar la salud de los colaboradores, de tal manera impactando su bienestar con efectos lesivos como el estrés y la tensión laboral, son considerados factores de riesgos psicosociales hacia el daño a la salud del colaborador. "Son negativos ya que afectan a la salud física y psicológica debido a la falta de control y jornadas laborales excesivas, intensidad el ritmo de trabajo, rotación, e impredecibilidad de horarios, problemas de comunicación organizacional, ambigüedad de roles, sobre carga de trabajo". (Prado, 2015, p.17).

En este sentido, la OIT, citada en el Ministerio de Trabajo, (2018) menciona a los factores de riesgo psicosocial como características del entorno laboral, que impactan a la salud y bienestar de los colaboradores mediante mecanismos psicológicos y fisiológicos conocidos como estrés. Es por ello, que las demandas psicológicas aumentan por la falta de pausas activas, poco control de los colaboradores sobre su trabajo. Además, con la creación de una cultura organizacional negativa minimiza la cooperación, el respeto y la comunicación abierta entre los miembros de la organización.

De acuerdo con, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2018) los riesgos psicosociales en el ámbito laboral surgen de una gestión inadecuada de las tareas y un entorno social desfavorable. Estos factores pueden incidir en la salud física, psicológica o social del colaborador. Del mismo modo reducir su productividad para el cumplimiento eficaz de sus tareas.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene de Trabajo (INSST, 2022) afirma que la interacción negativa entre las condiciones laborales y los factores humanos del colaborador puede desencadenar en problemas de comportamiento, cambios bioquímicos y neuro hormonales, que

conlleven riesgos adicionales de enfermedades mentales y físicas. Cuando estas condiciones laborales están mal diseñadas, se convierten en factores de riesgo psicosocial, con el potencial de afectar negativamente la seguridad, la salud física, cognitiva, emocional y social de los colaboradores.

Después de revisar varios autores, se puede establecer que los factores psicosociales en el entorno laboral, pueden dar lugar a una serie de problemas de salud mental y física para el colaborador. Estos problemas incluyen ansiedad, depresión, irritabilidad, así como enfermedades cardiovasculares y digestivas. En el ámbito social, pueden surgir deficiencias en las relaciones interpersonales. A nivel organizacional, estos factores tienen un impacto en la satisfacción, la productividad, la rotación del personal, el absentismo y el aumento de accidentes dentro de las organizaciones.

6.2.3 Tipos de Factores de Riesgo Psicosociales

El Ministerio del Trabajo, (2018) anuncia dimensiones y otros puntos importantes los cuales se detallan en la Tabla 2 y se tomara como base para la aplicación del instrumento.

Tabla 2.

Dimensiones de los factores psicosociales

DIMENSIONES	DEFINICIÓN
<i>Carga y ritmo de trabajo</i>	Las demandas mentales y físicas que una persona experimenta en su trabajo, ya sea por la cantidad excesiva o insuficiente de tareas, el tiempo disponible y la velocidad requerida para completarlas, pueden ser constantes o cambiar con el tiempo.

<i>Desarrollo de competencias</i>	Oportunidades para desarrollar competencias, destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de los colaboradores conforme a las demandas actuales del trabajo.
<i>Liderazgo</i>	Capacidades para liderar, coordinar, dar retroalimentación, motivar, ajustar conductas del equipo, influir en el cumplimiento de metas, comunicar una visión, trabajar en equipo, compartir información, mantener diálogos, apreciar los logros, entre otras habilidades.
<i>Margen de acción y control</i>	Medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con el rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales.)
<i>Organización del trabajo</i>	Considera los métodos de comunicación, la tecnología utilizada, la forma en que se distribuye y asigna el trabajo, así como los requisitos cualitativos y cuantitativos de las tareas laborales.
<i>Recuperación</i>	El periodo dedicado a descansar y recargar energías después de realizar esfuerzos físicos y/o mentales en el trabajo, así como el tiempo reservado para actividades recreativas, distracción, convivencia familiar y otras interacciones sociales fuera del ámbito laboral.
<i>Soporte y apoyo</i>	Acciones y recursos formales e informales que utilizan los superiores y compañeros de trabajo para facilitar la resolución de problemas tanto laborales como extralaborales.

Otros puntos importantes:

a) Acoso discriminatorio

La discriminación o preferencia hacia una persona, basada en su identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, historial judicial, estándares de belleza, embarazo, lactancia u otros aspectos, que tenga como resultado anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, tanto en los procesos de selección como durante la relación laboral.

b) Acoso laboral

Una forma de acoso psicológico que implica un hostigamiento intencional, repetitivo y dirigido, mediante acciones vengativas, crueles o maliciosas con el propósito de humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadores/as y/o colaboradores, con un enfoque instrumental o finalista.

c) Acoso sexual

Comentarios de naturaleza sexual no solicitados que afectan la integridad física, psicológica y moral de los colaboradores.

d) Adicción al trabajo

La dificultad de desconectarse del trabajo, la necesidad de asumir cada vez más responsabilidades que pueden generar un riesgo psicosocial, se manifiesta cuando el valor atribuido al trabajo es mayor que la relación con uno mismo y con los demás.

<i>e) Condiciones de trabajo</i>	Son los elementos de riesgo (tales como condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénicas y psicosociales) que pueden tener un impacto negativo en la salud de los empleados y colaboradores durante su desempeño laboral.
<i>f) Doble presencia (laboral – familiar)</i>	Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar, que pueden ocasionar tensiones y obstáculos para mantener un equilibrio adecuado entre el tiempo y la atención dedicados al trabajo y a las relaciones familiares.
<i>g) Estabilidad laboral y emocional</i>	Inestabilidad laboral, caracterizada por la incertidumbre en relación al futuro en el ámbito laboral, lo cual puede resultar en una falta de motivación o un sentimiento de descontento en el trabajo
<i>h) Salud auto percibida</i>	Percepción de la salud física y mental del colaborador, respecto al trabajo que realiza.

Nota: (Ministerio de Trabajo Ecuador, 2018)

6.2.4 Dimensiones y factores

Según Carrión, (2014) destaca dimensiones y factores detalladas en la siguiente Tabla 3.

Tabla 3.

Dimensiones y factores

DIMENSIONES	FACTORES
<i>Contexto de Trabajo</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura de organización y gestión • Papel o rol en la organización • Interrelación trabajo/problemas familiares • Relaciones interpersonales en el trabajo
<i>Contenido de Trabajo</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Carga y ritmo de trabajo • Ambientes laborales • Equipos y agentes físicos • Concepción de las tareas del puesto de trabajo
<i>Factores Individuales</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Amortiguadores del riesgo psíquico • Características de la empresa • Características personales
<i>Desgaste Psíquico</i>	<p>Síntomas subjetivos y alteraciones de la salud-</p> <p>Estados psicológicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respuesta cognitivo-emocional • Respuesta conductual • Respuesta fisiológica

Nota: (Carrión, 2014)

6.2.5 Dimensiones Factores de Riesgo Psicosociales Intralaborales

Según el Ministerio de Protección Social Colombia, (2010) Batería de riesgos psicosociales, describe las dimensiones intralaborales a continuación en la Tabla 4.

Tabla 4.

Definiciones de las dimensiones Factores de Riesgo Psicosociales Intralaborales

DIMENSIONES	DEFINICIÓN
<i>Demandas cuantitativas</i>	Demandas laborales en términos de la cantidad de trabajo que debe realizarse en relación con el tiempo disponible para llevarlo a cabo.
<i>Demandas de carga mental</i>	Demandas cognitivas asociadas a la tarea que implican procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental se ve determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y el tiempo disponible para procesarla.
<i>Demandas emocionales</i>	Las demandas emocionales requieren que el trabajador tenga la capacidad de comprender las situaciones y sentimientos de otras personas, así como de ejercer autocontrol sobre sus propias emociones o sentimientos para no afectar su desempeño laboral.
<i>Exigencias de responsabilidad del cargo</i>	Las demandas de responsabilidad directa en el trabajo se refieren al conjunto de obligaciones inherentes al desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. Esta dimensión abarca la responsabilidad por resultados, liderazgo, activos, información confidencial, así como la salud y seguridad de otros, con un impacto significativo en el área, la empresa o las personas.

<i>Demandas ambientales y de esfuerzo físico</i>	Las condiciones del entorno laboral y la carga física involucran las actividades. Las demandas de esta dimensión incluyen condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), diseño del puesto de trabajo, saneamiento (orden y limpieza), carga física y seguridad industrial.
<i>Demandas de la jornada de trabajo</i>	Las demandas de la jornada laboral se refieren a las exigencias de tiempo que se imponen al individuo en términos de la duración y el horario de trabajo, así como los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.
<i>Consistencia del rol</i>	Se trata de la concordancia o armonía entre las diferentes demandas relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, inherentes al servicio o producto, que un trabajador enfrenta al desempeñar sus funciones.
<i>Vida laboral-familiar</i>	Interferencia trabajo-vida personal es la condición que ocurre cuando las demandas de tiempo y esfuerzo en el trabajo afectan la vida personal del individuo.
<i>Control y autonomía del trabajo</i>	El grado de control que tiene una persona sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.
<i>Desarrollo de habilidades y conocimientos</i>	La oportunidad que el trabajo ofrece al colaborador para aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.

Manejo del cambio

Se define como el conjunto de estrategias organizativas dirigidas a aumentar la capacidad de adaptación de los trabajadores a los diversos cambios que surgen en el entorno laboral.

Claridad de rol

La descripción y comunicación del rol que se espera que el trabajador cumpla en la organización, particularmente en relación con los objetivos laborales, las responsabilidades y resultados, el nivel de autonomía y el impacto del cargo en la empresa.

Capacitación

Se refiere a las actividades de orientación, entrenamiento y capacitación que la organización proporciona al trabajador con el objetivo de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.

Características de liderazgo

Se refiere a las cualidades de liderazgo de los supervisores en cuanto a la planificación y asignación de tareas, logro de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.

Relación con los subordinados

Las características de la supervisión de los empleados en términos de llevar a cabo las tareas asignadas, lograr metas específicas, resolver discrepancias y fomentar la participación activa.

Retroalimentación del desempeño

La retroalimentación que el colaborador recibe sobre su desempeño laboral, lo cual le facilita la identificación de sus puntos fuertes y áreas de mejora, permitiéndole tomar medidas para mantener o elevar su nivel de rendimiento.

<i>Relaciones sociales</i>	Interacciones que abarcan aspectos, como la calidad de las relaciones laborales, el nivel de apoyo social brindado por los compañeros, la colaboración en equipos de trabajo y la cohesión grupal, entendida como la fuerza que une y vincula a los miembros de un equipo con el objetivo de lograr una integración efectiva.
<i>Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo realizado</i>	Se alude al sentido de satisfacción y la percepción de seguridad laboral que un individuo experimenta al estar asociado con una organización, así como el sentimiento de logro personal que surge al desempeñar sus funciones laborales.
<i>Reconocimiento y compensación</i>	El conjunto de compensaciones que la organización proporciona al trabajador como contrapartida al esfuerzo invertido en su labor. Estas compensaciones incluyen reconocimiento, remuneración económica, acceso a servicios de bienestar y oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

Nota: (Ministerio de Protección Social, 2010)

6.2.6 Dimensiones extralaborales

Tabla 5.

Dimensiones extralaborales

DIMENSIONES	DEFINICIÓN
<i>Tiempo fuera del trabajo</i>	<p>Se entiende como el periodo en el que el individuo se dedica a actividades distintas a las laborales, tales como el descanso, el tiempo compartido con la familia y amigos, la atención a responsabilidades personales o domésticas, así como la participación en actividades recreativas y de ocio. Se considera un factor de riesgo cuando la cantidad de tiempo destinada al descanso y la recreación es limitada, así como cuando hay una escasez de tiempo fuera del trabajo para el contacto con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos.</p>
<i>Relaciones familiares</i>	<p>Características que definen las interacciones del individuo con su círculo familiar. Esta situación se vuelve un factor de riesgo cuando la relación con los familiares es conflictiva o cuando el apoyo social que el trabajador recibe de ellos es insuficiente o nulo.</p>
<i>Comunicación y relaciones interpersonales</i>	<p>Características de la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos. Esta circunstancia se convierte en fuente de riesgo cuando la comunicación con los integrantes del entorno social es escasa, deficiente o conflictiva.</p>
<i>Situación económica del grupo familiar</i>	<p>La disponibilidad de recursos financieros para que el trabajador y su familia cubran sus gastos esenciales se convierte en un factor de riesgo cuando los ingresos familiares resultan insuficientes para cubrir las necesidades básicas del hogar y cuando existen deudas económicas difíciles de pagar.</p>

Características de la vivienda y de su entorno

Las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas donde el trabajador y su familia residen. Estas condiciones se convierten en un factor de riesgo cuando la vivienda del trabajador presenta deficiencias significativas o cuando su entorno no favorece el descanso y la comodidad tanto del individuo como de su familia.

Influencia del entorno extralaboral en el trabajo

Se trata del impacto que las demandas de los roles familiares y personales tienen en el bienestar y desempeño laboral del trabajador. La influencia del entorno extralaboral en el trabajo se convierte en una fuente de riesgo psicosocial cuando las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador inciden negativamente en su bienestar, rendimiento laboral o relaciones interpersonales en el ámbito laboral.

Desplazamiento vivienda – trabajo

Las condiciones en las que el trabajador se desplaza desde su hogar hasta el trabajo y viceversa, aspectos como la facilidad, comodidad y duración del transporte utilizado. Se convierte en una fuente de riesgo cuando el transporte es difícil o incómodo, la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es excesivamente larga.

Nota: Ministerio de Protección Social, (2010)

6.2.7 Indicadores de los Factores de Riesgo Psicosociales

Los factores de riesgo psicosociales son motivo de afectación a los colaboradores según el INSST, (2022) mostradas en la Tabla 6 a continuación.

Tabla 6.*Indicadores de los factores de riesgo psicosociales*

DIMENSIONES	INDICADORES
<i>Carga y ritmo de trabajo</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de trabajo insuficiente o excesiva • Ritmos elevados de trabajo • Tiempo inadecuado • Constantes cambios de ubicación física, movilidad continua y espacios de trabajo no convencionales.
<i>Tiempo de trabajo</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en horario nocturno • Jornadas largas • Trabajo en fines de semana • Desequilibrio vida laboral con vida familiar y social.
<i>Participación y control</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Escasa participación en la toma de decisiones • Escaso control sobre la carga de trabajo, el método, el ritmo, el tiempo, etc • Bajo control sobre la tecnología. • Medios de comunicación inadecuados
<i>Desempeño de rol</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Definición deficiente de objetivos • Conflicto de rol • Asignación de funciones y responsabilidades no correspondientes al puesto. • Responsabilidad sobre otras personas.

<i>Desarrollo Profesional</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Inseguridad en el trabajo • Paralización de la carrera profesional. • Escasa valoración social del trabajo. • Desequilibrio entre esfuerzo aportado
<i>Relaciones interpersonales/ Apoyo social</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Inexistente apoyo social • Aislamiento. • Conflictos interpersonales, violencia, o discriminación • Inadecuada gestión de conflictos
<i>Equipos de trabajo y exposición a otros riesgos</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Equipos de trabajo, herramientas o tecnologías inadecuadas para las tareas. • Entornos físicos desfavorables como: ruido, iluminación, temperatura, vibraciones • Trabajos con sustancias peligrosas. • Exposición a riesgos físicos.

Nota: (INSST, 2022)

6.2.8 Características de los Factores de Riesgo Psicosociales

Según Jiménez & León, (2010) las características de los factores de riesgo psicosociales, se muestra en la Tabla 7.

Tabla 7.

Características de los factores de riesgo psicosociales

CARACTERÍSTICAS	DESCRIPCIÓN
<i>Se extienden en el espacio y el tiempo</i>	Los riesgos psicosociales tienen un alcance más amplio, ya que involucran aspectos que no pueden ser fácilmente delimitados, como la cultura organizacional o el estilo de liderazgo en la empresa.
<i>Dificultad para medir o cuantificar</i>	Aspectos como el rol laboral, la cohesión grupal, la supervisión y la comunicación no poseen unidades de medida definidas, ya que son fenómenos más complejos y subjetivos en el entorno laboral.
<i>Afectan a otros riesgos</i>	El incremento de los factores psicosociales de riesgo, así como el estrés y la tensión, tienden a provocar conductas impulsivas, alteradas y poco adaptativas, lo cual puede producir errores, accidentes de diversa índole y una mayor vulnerabilidad del individuo.
<i>Escasa cobertura legal</i>	El aspecto legal sobre los riesgos psicosociales, no se encuentran explícitamente estipuladas, solo de manera general haciendo alusión a lo que pueda alterar la salud del colaborador. Siendo inefectivo para el manejo de las organizaciones.
<i>Moderados por otros factores</i>	La Organización Internacional del Trabajo (OIT) destaca un aspecto relevante: los riesgos psicosociales son influenciados tanto por la percepción individual del trabajador como por su experiencia personal.

Dificultad de intervención

La intervención técnica en la salud, productividad o el liderazgo de los colaboradores no siempre son evidentes, y sus efectos a medio y largo plazo no son totalmente claros. Debido a su naturaleza intrínseca, los factores psicosociales están estrechamente vinculados con la organización y están íntimamente relacionados con el diseño y la visión global de la empresa.

Nota: (Jiménez & León, 2010)

6.2.9 Factores de Riesgo Psicosociales en relación con el puesto de trabajo

De acuerdo con Cortés, (2012) los factores de riesgo psicosociales de mayor relevancia respecto al puesto de trabajo se indica en la siguiente Tabla 8.

Tabla 8.

Características del puesto de trabajo

CARACTERÍSTICAS	DEFINICIÓN
<i>Iniciativa/ autonomía</i>	La capacidad del trabajador para organizar su propio trabajo, regular su ritmo, determinar los métodos de ejecución y corregir las posibles anomalías que surjan. Por el contrario, la falta de autonomía, que puede llegar a inhibir cualquier iniciativa, puede tener efectos adversos en el trabajador, causando insatisfacción, pérdida de motivación, disminución de habilidades.

<i>Ritmo de trabajo</i>	Las tareas en cadena, ya sean repetitivas o no, obligan al trabajador a seguir el ritmo impuesto por la propia cadencia del proceso, lo que limita su capacidad para llevar a cabo acciones de manera autónoma y dificulta la posibilidad de autorregulación.
<i>Monotonía/ Repetitividad</i>	Los puestos monótonos y repetitivos son movimientos que se convierten en actos reflejos. El trabajador carece de comprensión sobre el propósito de su labor, lo que resulta en una disminución del valor del contenido del trabajo y puede ocasionar afecciones orgánicas, trastornos fisiológicos u otras enfermedades.
<i>Nivel de cualificación exigido</i>	A medida que aumenta el nivel de cualificación requerido para una tarea específica, también aumentan los requisitos para llevarla a cabo de manera efectiva.
<i>Nivel de responsabilidad</i>	Cuando la carga de responsabilidad no está alineada con el nivel de educación y experiencia del trabajador, existe una mayor probabilidad de cometer errores, lo que puede dar lugar a diversas alteraciones.

Nota: (Cortés, 2012)

6.2.10 Riesgos derivados de los efectos psicosociales

Según el Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, (OSALAN, 2014) existe un relativo consenso sobre los más importantes destacando: el estrés, desgaste profesional, la violencia y el acoso que se detalla en la Tabla 9.

Tabla 9.

Riesgos Psicosociales

PRINCIPALES RIESGOS	DESCRIPCIÓN
PSICOSOCIALES	
<i>Estrés</i>	El estrés laboral comprende una serie de respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales ante aspectos negativos o perjudiciales del contenido del trabajo, la organización laboral y el entorno laboral.
<i>Desgaste profesional o síndrome de burnout</i>	Se refiere al desenlace de un proceso prolongado de estrés laboral y organizacional, que desemboca en un estado de agotamiento emocional y físico, una disminución de la motivación hacia las tareas laborales, actitudes de insensibilidad, negatividad y una sensación de baja realización personal.

Violencia

Las conductas de violencia física como psicológica que se produzcan en el entorno laboral bien entre el personal que presta sus servicios en el mismo lugar de trabajo (violencia interna) como aquella que puede darse con clientes o usuarios del mismo (violencia externa).

Fatiga de los trabajadores

Puede describirse como un estado caracterizado por sensación de cansancio combinado con una reducción o variación no deseada en el rendimiento de la actividad. La fatiga del trabajador ligada a la falta de descanso y exceso de trabajo.

Nota:(OSALAN, 2014)

6.2.11 Consecuencias de los Factores de Riesgo Psicosociales

Las consecuencias, según OSALAN, (2014) no solo repercutirán en la salud de los colaboradores, en el nivel laboral, como despidos, cambio de funciones, abandono, sino también afectarán las relaciones sociales, familiares, de pareja y de la sociedad en general, como se observa en la siguiente Tabla 10.

Tabla 10.

Consecuencias de los Factores Riesgo Psicosociales

CONSECUENCIAS	EFECTOS
<i>Consecuencias para salud del colaborador</i>	Repercusiones en la salud física del colaborador, tales como enfermedades cardiovasculares, trastornos gastrointestinales y afecciones cutáneas. Asimismo, se pueden presentar gran impacto en la salud mental, como cambios en la conducta y en las capacidades cognitivas y emocionales, entre otros.
<i>Consecuencias relacionales</i>	Mayor sensibilidad a la crítica, desconfianza, tendencia al aislamiento social, agresividad, hostilidad, cinismo o pesimismo. Además, pueden surgir dificultades en la relación de pareja y un deterioro en las relaciones familiares.
<i>Consecuencias para la empresa</i>	Bajo rendimiento de los trabajadores, la degradación del ambiente de trabajo, el aumento de la siniestralidad laboral, consecuencias económicas, sociales y organizativas para la empresa.
<i>Consecuencias para la sociedad</i>	Influye negativamente en la eficiencia de los productos o servicios, que oferta la empresa a los ciudadanos, desigualdades sociales, costos para el sistema de salud, una sociedad menos participativa.

Nota: (OSALAN, 2014)

6.3 Definiciones sobre Compromiso Organizacional

6.3.1 Compromiso Organizacional

Según Meyer & Allen, (1991) el compromiso organizacional es un estado psicológico caracterizado por el vínculo emocional de un empleado con la organización y, como resultado, influye en la decisión de permanecer en la organización o dejarla . El compromiso se manifiesta como aceptación y esfuerzo por alcanzar los valores y objetivos de la organización.

Por otro lado, Newstrom, (2007) define al compromiso organizacional o lealtad como el grado en el que los empleados se identifican con la organización y desean permanecer involucrados activamente en ella. Descubrieron que el compromiso suele ser mayor entre los empleados que han estado en una organización durante mucho tiempo, aquellos que han experimentado éxito personal dentro de la empresa y aquellos que trabajan en un grupo de empleados dedicados.

Además, Robbins & Judge, (2009) el compromiso organizacional se define como el estado en el que los empleados se identifican con una organización particular, sus objetivos y aspiraciones para mantener su pertenencia. Un alto compromiso significa estar integrado con el trabajo de uno, y un alto compromiso organizacional significa estar integrado con la propia organización.

De igual forma Kruse, (2013) el concepto de compromiso, lo describe como la emoción que hace que los empleados que están orgullosos de su empresa piensen menos en buscar otras oportunidades laborales y sean más propensos a decírselo a sus amigos y abandonar la empresa asociada. Esto fortalece el proceso de retención del talento y demuestra el atractivo para las empresas con una imagen corporativa adecuada y potenciada.

Con la afirmación de Hewitt A, (2017) el compromiso organizacional corresponde al grado de inversión psicológica del empleado en la organización. Implica una conexión emocional y la identificación, de manera que contribuya al cumplimiento de los intereses organizacionales.

Para Araya et al., (2020) el compromiso organizacional, es entendido como aquella fuerza concerniente a la identificación y el involucramiento que posee un individuo hacia una organización particular, constituye un aspecto crítico para alcanzar el éxito, cuyo cumplimiento necesita de colaboradores altamente comprometidos, dispuestos a contribuir con su esfuerzo adicional para lograr la visión y las metas de la organización.

6.3.2 Importancia del Compromiso Organizacional

Es fundamental entender que el compromiso organizacional se refiere a lo que comúnmente se conoce como "ponerse la camiseta ". Para lograr este objetivo, es crucial que los colaboradores se sientan cómodos, ya que esto permitirá dirigir sus esfuerzos hacia el logro de los objetivos de la empresa, lo que a su vez resultará en una mayor productividad y éxito para la organización.

En este sentido, las organizaciones ponen interés de rescatar el sentido de identificación, pertenecía y lealtad de sus colaboradores. Por lo tanto, un vínculo negativo del individuo con el trabajo o con la organización repercute negativamente en la gestión y en los resultados organizacionales. “La actual configuración del panorama laboral señala que un alto nivel de rotación de personal podría asociarse con compromisos organizacionales débiles o inexistentes, toda vez que los grupos de trabajo son inestables e intercambiables” (Lima, 2016, p.7).

6.3.3 Modelo tridimensional del Compromiso Organizacional

Uno de los modelos más utilizados en la actualidad, con adaptaciones en diversas investigaciones, es el Modelo Tridimensional propuesto por Meyer & Allen (1991), que prioriza tres dimensiones considerados principalmente, en la siguiente Tabla 11.

Tabla 11.

Modelo tridimensional del Compromiso Organizacional

DIMENSIONES	DEFINICIONES
<i>Compromiso Afectivo</i>	Es el vínculo sentimental y el deseo que nace del trabajador por involucrarse y permanecer dentro de la empresa, a través de su esfuerzo por cumplir los objetivos y el fortalecimiento de su identificación con la cultura organizacional.
<i>Compromiso de Continuidad</i>	El trabajador reconoce el alto costo que podría significar renunciar a la organización, ya sea por la falta de alternativas de trabajo, la inversión de tiempo y esfuerzo en el puesto actual, o cualquier otra circunstancia que dificulte encontrar un empleo con similares o mejores condiciones y beneficios.
<i>Compromiso Normativo</i>	Se refiere al vínculo por obligación o responsabilidad moral del trabajador hacia la empresa, va más allá de la recompensa económica o reconocimiento que pueda percibir. En el mismo sentido considera ética profesional con la organización además siente una fuerte responsabilidad por sus colegas, lo que lo lleva a trabajar duro para evitar la desaprobación social.

Nota: (Meyer & Allen, 1991)

6.3.4 Distinción Aristotélica de los tres bienes

De acuerdo con González & Guillén, (2008) el compromiso se fundamenta en la necesidad de adquirir bienes útiles, el anhelo de obtener bienes placenteros, o en la búsqueda del bien moral, donde el bien es la meta o el fin de la acción. Las tres dimensiones psicológicas descritas por Meyer y Herscovitch, se relacionan con las tres distinciones filosóficas de Aristóteles que se describen en la Tabla 12.

Tabla 12.

Dimensiones del compromiso y la distinción Aristotélica de los tres bienes

Tres dimensiones del compromiso por Meyer y Herscovitch,2001	Tres clases de bienes por Aristóteles (S.IV.a.C.)
Compromiso de Continuidad	Bienes útiles
Los individuos se comprometen por la valoración del coste de oportunidades de dejar de hacerlo.	Las personas buscan bienes externos con el objetivo de su utilidad. (Premio)
Compromiso Afectivo	Bienes agradables
Un estado emocional caracterizado por el deseo de comprometerse (p.ej. permanecer en el empleo, alcanzar los objetivos de la empresa, etc.)	Las personas buscan bienes para obtener placer o atractivo. (Satisfacción)
Compromiso Normativo	Bienes morales
Obligación del compromiso ético y moral.	Las personas persiguen los bienes del alma con el objetivo de alcanzar la excelencia personal. (Realización personal)

Nota: (González & Guillén, 2008)

6.3.5 Componentes y subcomponentes del Compromiso Organizacional

Según Córdoba, (2018) cada componente hace referencia a otras características llamadas subcomponentes que se detallan en la siguiente Tabla 13.

Tabla 13.

Componentes y subcomponentes del Compromiso Organizacional

COMPONENTES	SUBCOMPONENTES
<i>Componente Afectivo</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Apego del individuo al grupo de trabajo • Congruencia de metas individuales y organizacionales • Vinculación de la identidad del individuo a la organización • Atribución • Racionalización • Cumplir expectativas • Trabajo adecuado a la persona • Necesidad de Satisfacción
<i>Componente Continuo</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Inversiones • Alternativas
<i>Componente Normativo</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Expectativas • Obligaciones • Intercambio social

Nota: (Córdoba, 2018)

6.3.6 Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional

De acuerdo con Soto et al., (2021) aprecia el modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional de Cohen, que se describe en la siguiente Tabla 14.

Tabla 14.

Modelo de dos dimensiones del Compromiso Organizacional

DIMENSIONES	DEFINICIONES
<i>Apego Instrumental</i>	El apego instrumental se refiere al intercambio entre el individuo y la organización, y su conceptualización se deriva de la dimensión de continuidad propuesta por Meyer y Allen. Según el modelo de dos dimensiones, se posiciona en función de los beneficios que supone permanecer trabajando en la organización. Cohen define la propensión instrumental como el apego que surge de la percepción que tiene el individuo sobre la calidad del intercambio tangible entre sus contribuciones a la organización y las recompensas que recibe.
<i>Apego Psicológico</i>	Se refiere al apego psicológico, que comprende la propensión normativa y el compromiso afectivo. La propensión normativa, por lo general, se manifiesta antes de que una persona ingrese a la organización e implica un sentido de obligación moral hacia ella. Por otro lado, el compromiso afectivo surge del apego psicológico que siente un individuo hacia la organización, reflejando el grado en que internaliza sus valores y se identifica con ella.

Nota: (Soto et al., 2021)

6.3.7 Dimensiones del Compromiso Organizacional

Tal como sostienen los autores Claire & Böhr, (2004) reúne los diferentes aspectos relacionados con el compromiso detallados en la siguiente Tabla 15.

Tabla 15.

Dimensiones del Compromiso Organizacional

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN
<i>Identificación</i>	Aceptación de las creencias, propósitos, ideas, objetivos y metas organizacionales. En este sentido los empleados adoptan la cultura y lo reflejan en el comportamiento y al esfuerzo por el cumplimiento de metas interiorizadas como propias.
<i>Membresía</i>	Deseo de permanecer como miembro, sentimiento de pertenencia hacia la organización. Además, influye en la disposición de los empleados para superar desafíos y adaptarse a los cambios.
<i>Lealtad</i>	Cumplimiento y respeto hacia la organización mediante acciones dirigidas a defenderla. Implica un comportamiento ético y responsable hacia la organización.

Nota: (Claire Rocha & Böhr Pelaez, 2004)

6.3.8 Factores que influyen en la creación del Compromiso Organizacional

Según Coronado-Guzmán et al., (2020) existen variables que afectan dentro de la creación del Compromiso Organizacional, a continuación, se exponen los factores y características en la siguiente Tabla 16.

Tabla 16.

Factores que influyen en la creación del Compromiso Organizacional

FACTORES	CARACTERÍSTICAS
<i>Formación y desarrollo</i>	Se necesitan habilidades en el ámbito del conocimiento y gestión emocional para fomentar el compromiso con la organización. Sin una adecuada formación y desarrollo en estas áreas, el compromiso organizacional no puede generarse.
<i>Satisfacción en el trabajo</i>	Sentimiento positivo y placentero hacia el trabajo, en sentido contrario los colaboradores insatisfechos se comportan de manera negativa y no se involucran, por tanto, no se comprometen con la organización.
<i>Satisfacción por la vida</i>	Se enfoca en las emociones positivas y el desarrollo del potencial humano.
<i>Bienestar Psicológico</i>	Estado psicológico positivo de la persona, teniendo en cuenta su comportamiento y experiencia placentera en el entorno laboral.

<i>Liderazgo</i>	La claridad de los líderes en cuanto a sus valores, la distribución equitativa de las tareas y la cercanía con los subordinados son factores que impactan en la satisfacción del empleado con su trabajo y, en consecuencia, en su compromiso con la organización.
<i>Confianza</i>	La confianza que es experimentada por el trabajador hacia la empresa incluye la credibilidad en sus colegas y superiores; este factor contribuye a mejorar la colaboración en equipo y tiene un impacto positivo en el nivel de satisfacción y compromiso con la organización.
<i>Promoción del personal</i>	Los actos de promoción pueden ser considerados como factores previos al compromiso organizacional, pero se necesita que otros elementos actúen como intermediarios para lograr el impacto esperado.
<i>Cultura Organizacional</i>	La apreciación de una cultura que respalda y equilibra las necesidades del personal conduce a un mayor compromiso y retención en el puesto de trabajo.
<i>Clima Organizacional</i>	Una respuesta emocional es provocada en el empleado por un entorno laboral favorable, lo que impulsa a cumplir con su deber de manera adecuada, lo que se traduce en un compromiso normativo.

<i>Oportunismo</i>	La falta de cumplimiento de los compromisos, ya sean implícitos o explícitos, lo que puede manifestarse en engaños o distorsiones de la realidad, así como en ocultar información, hace que la empresa sea percibida como más oportunista por el empleado, lo que debilita el vínculo con la organización.
<i>Dependencia</i>	La necesidad de mantener una relación laboral para alcanzar sus propias metas es percibida por el trabajador. Esto lleva al empleado a cumplir con sus responsabilidades laborales, lo que genera compromiso normativo.
<i>Empoderamiento</i>	Propiciar la autonomía, compartir la información y otorgar control sobre sus tareas empoderamiento, siendo un predictor directo del compromiso organizacional.

Nota: Según (Coronado-Guzmán et al., 2020)

6.3.9 Consecuencias del Compromiso Organizacional para los colaboradores

Gabini, (2018) menciona las consecuencias del (CO) “Compromiso Organizacional”, tanto en el ámbito personal como profesional, se detallan en la Tabla 17.

Tabla 17.

Consecuencias del Compromiso Organizacional para los colaboradores.

CONSECUENCIAS	DESCRIPCIÓN
<i>Preservación del empleo</i>	Los empleados que muestran un alto compromiso organizacional demuestran actitudes positivas hacia sus puestos de trabajo y tienen una mayor disposición para realizar esfuerzos adicionales por la organización, ya que perciben el éxito de la organización como su propio éxito.
<i>Bienestar físico y psicológico</i>	El factor afectivo ejerce un impacto negativo sobre el estrés, el burnout y el conflicto trabajo-familia, mientras que el compromiso de continuidad se vincula positivamente con ellos. Además, el compromiso normativo tiene consecuencias sobre el distrés psicológico y el cansancio emocional.
<i>Progreso de la Carrera</i>	Los empleados comprometidos consideran que permanecer en una organización puede generar ventajas profesionales a largo plazo. Sin embargo, los altos niveles de compromiso afectivo pueden tener un doble filo, ya que esta faceta está relacionada con la reducción de las intenciones de dejar la empresa para avanzar profesionalmente.

Nota: (Gabini, 2018)

6.3.10 Consecuencias del Compromiso Organizacional

También según Coronado Guzmán et al., (2020) el compromiso organizacional es desencadenante de una serie de factores en una organización a continuación se detalla en la Tabla 18, la gran mayoría de ellos positivos.

Tabla 18.*Consecuencias del Compromiso Organizacional*

CONSECUENCIAS	DESCRIPCIÓN
<i>Implicación en el puesto</i>	El compromiso derivado de la decisión individual e intencional de alinearse a la organización, el colaborador decide ajustar las experiencias que obtiene para identificarse e involucrarse con el puesto de trabajo y la organización.
<i>Engagement</i>	La capacidad de las personas para apasionarse por su trabajo y percibirlo como fuente de realización, es un estado mental positivo caracterizado por sentimientos de inspiración en el trabajo, altos niveles de energía y concentración.
<i>Ciudadanía Organizacional</i>	La ciudadanía organizacional implica el comportamiento del colaborador al identificarse con los valores y objetivos organizacionales, lo que genera una mejora en el lugar de trabajo y en el funcionamiento de la empresa en su conjunto.
<i>Orientación al Aprendizaje</i>	Los colaboradores comprometidos tienen la intención de compartir el conocimiento y también la predisposición de adquirirlo.
<i>Innovación</i>	El incremento del compromiso aporta en la innovación de los productos o servicios, nuevas ideas para los proyectos y actividades.

<i>Permanencia en la empresa</i>	La retención de empleados a través del compromiso de los colaboradores comprometidos representa un recurso vital para la organización y tienen mayores probabilidades de permanecer en ella, lo que a su vez mejora el servicio que proporcionan a los clientes.
<i>Desempeño</i>	El compromiso origina un buen desempeño en el trabajo produce que el colaborador se preocupe más por la correcta ejecución de su trabajo.
<i>Inteligencia Emocional</i>	El compromiso organizacional predice la inteligencia emocional, pero lo hace de manera inversa: a mayor compromiso afectivo, menor control de las emociones, mientras que el compromiso normativo promueve la inteligencia emocional.
<i>Profesionalismo</i>	Comportamientos profesionales, éticos, identificación de valores, que impulsa la sinergia del colaborador y la organización.
<i>Manejo del estrés</i>	Un colaborador con mayor sentido de seguridad comprende y soluciona situaciones estresantes y puede reducir la ansiedad.

Nota: (Coronado-Guzmán et al., 2020)

Según Abbas (2019), el compromiso debe ser mutuo, evidenciando la preocupación tanto de los empleados como de la empresa por mantener una relación provechosa para ambas partes. Las organizaciones dedican esfuerzos significativos en promover el compromiso organizacional debido a sus múltiples beneficios, que incluyen una mayor productividad, satisfacción laboral, cumplimiento de objetivos, reducción de la rotación del personal y la capacidad para atraer y retener a los mejores talentos disponibles.

Tras analizar diversas variables y su impacto en el compromiso organizacional, se puede mencionar que las empresas, a través de diversas acciones, principalmente lideradas por sus directivos y departamentos de gestión humana, pueden contribuir a fomentar, fortalecer o disminuir los niveles de compromiso en sus miembros. (Vargas & Fernández, 2017). Esto se logra al humanizar las organizaciones y establecer políticas que promuevan el desarrollo personal y la calidad de vida, fomentando así la identificación y la conexión con la empresa

7 MARCO METODOLÓGICO

7.1 Ubicación

El trabajo de investigación se realizará en Pujilí, provincia de Cotopaxi, Ecuador, y se dirigirá a los colaboradores de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural de Pujilí, con sede en García Moreno 5-00, y José Joaquín de Olmedo.

7.2 Equipos y materiales

Tabla 19.

Equipos y materiales

Equipos tecnológicos y software	Laptop
	Impresora
	Internet
	SPSS versión 25.0
	Microsoft Office
	Excel
	Google Forms
Personas y material	Resmas de papel
	Carpetas
	Esferos
	Colaboradores encuestados
	Cuestionarios por aplicar
Transporte	Bus
	Taxi

*Nota:*Elaboración propia

7.3 Enfoque de investigación

Esta investigación presenta un enfoque cuantitativo según Vega, (2014) usa la recolección de datos para probar una determinada hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento, recoge datos cuantitativos sobre variables y estudia las propiedades y fenómenos cuantitativos para lo cual se requiere el uso de herramientas informáticas, estadística y matemáticas para poder obtener resultados.

El enfoque cuantitativo implica la recolección y el análisis de datos numéricos para responder preguntas de investigación y probar hipótesis. Los datos son recopilados a través de herramientas estandarizadas y luego con la implementación de técnicas y análisis estadísticos, permite la interpretación de los resultados, para la obtención de conclusiones objetivas y generalizables.

7.4 Diseño de investigación

7.4.1 No experimental

Según Hernández, (2018) en un estudio no experimental, se observan situaciones que ya existen de forma natural, sin provocarlas intencionalmente por el investigador. En el marco de la indagación no experimental, las variables independientes ocurren espontáneamente y no es factible manipularlas, ya que no se tiene control directo sobre dichas variables ni puede influir en su ocurrencia, al igual que sus efectos.

7.5 Tipos de investigación

7.5.1 Investigación Descriptiva

La investigación descriptiva según Arias, (2021) analiza las características de una población o fenómeno sin entrar a conocer las relaciones entre ellas, por tanto, lo que hace es definir, clasificar, dividir o resumir, sin embargo, no entra a analizar el porqué del comportamiento de unas respecto a otras. Este enfoque busca proporcionar una representación precisa de la situación estudiada, sin buscar establecer relaciones causales o explicar la razón detrás de los fenómenos observados.

Los resultados obtenidos a través de este enfoque suelen proporcionar una comprensión clara y completa de las características o comportamientos analizados, lo que puede servir como base para investigaciones futuras o para la toma de decisiones en diversos contextos.

7.5.2 Investigación Correlacional

Para Mousalli, (2015) en el contexto de las investigaciones correlacionales, se busca comprender la relación entre dos variables, es decir, cómo cambia una variable cuando la otra cambia. Esta técnica permite explorar la intensidad y dirección de la asociación entre las variables, lo que proporciona información valiosa sobre su comportamiento conjunto. Aunque comúnmente se analizan dos variables, las investigaciones correlacionales también pueden abordar asociaciones entre múltiples variables, lo que amplía el alcance de su análisis y su capacidad para comprender las complejas interacciones entre distintos factores.

7.5.3 Investigación bibliográfica-documental

Para Reyes & Carmona, (2020) la investigación documental es una técnica que se encarga de recabar, recopilar y seleccionar información a partir de la revisión de documentos, revistas, libros, grabaciones, películas, periódicos, artículos resultantes de investigaciones, memorias de eventos, entre otros recursos. En este enfoque, el papel fundamental es desempeñado por la observación en el análisis de datos, su identificación, selección y vinculación con el objeto de estudio.

7.6 Método

Dentro de la investigación se usará el método hipotético-deductivo como menciona Smith, (2021) es una descripción del proceso de construcción del conocimiento científico, ya que consiste en la conjetura de hipótesis, realiza predicciones que deberían ser ciertas si la hipótesis es cierta, compara las predicciones con observaciones empíricas y en base a esas comparaciones puede rechazar o revisar la teoría, o bien aceptarla provisionalmente, lo que permitirá establecer la relación entre nuestras variables Factores de Riesgo Psicosociales y Compromiso Organizacional.

7.7 Hipótesis

Hipótesis nula (H0): No existe relación entre los Factores de Riesgo Psicosociales y el Compromiso Organizacional dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Pujilí.

Hipótesis alternativa (H1): Existe relación entre los Factores de Riesgo Psicosociales y el Compromiso Organizacional dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Pujilí.

7.8 Población y muestra

Según Toledo, (2019) la población está compuesta por todos los elementos que son personas, objetos, organismos, etc., que participan del fenómeno que fue definido y delimitado en el análisis del problema de investigación, teniendo la característica de ser estudiada, medida y cuantificada, dicha población debe delimitarse claramente en torno a sus características de contenido, lugar y tiempo.

Se tomará en cuenta una población a 221 colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Pujilí, de la Dirección de Gestión Ambiental, entre colaboradores administrativos y operativos regidos por la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y el Código de Trabajo.

De acuerdo con Toledo, (2019) antes de seleccionar la muestra, es necesario delimitar las características de la población, ya que la muestra se puede describir como una fracción de la población y debe ser considerada como un subconjunto representativo de la población o universo. De esta manera, una muestra representativa debe abarcar todas las características de la población para que los resultados sean generalizables.

A continuación, se presenta el cálculo del tamaño de la muestra:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la Población o Universo=221

Z = Parámetro estadístico, nivel de confianza (NC) = 95%, que equivale 1.96

e = Error aceptado = 5%

p = Probabilidad que ocurra el evento estudiado = 50%

q = Probabilidad que no ocurra el evento estudiado ($1-p$) = 50%

En la investigación, se emplea una muestra de 142 empleados que forman parte de la población de estudio, seleccionados en función del resultado obtenido mediante la ecuación previamente mencionada.

7.9 Recolección de información

7.9.1 Instrumentos de investigación

Se empleó la encuesta como método de recopilación de información para este análisis. Los cuestionarios utilizados son estandarizados y aplicados en estudios científicos publicados en bases de datos relevantes. Para Gómez, (2023) una encuesta es un método de investigación que recopila información, datos y comentarios por medio de una serie de preguntas específicas, al obtener recopilación de datos permiten obtener información de personas sobre diversos temas, teniendo una variedad de propósitos y se pueden llevar a cabo de muchas maneras dependiendo de la metodología elegida y los objetivos que se deseen alcanzar.

Se empleó la encuesta como método de recopilación de información para este análisis. Los cuestionarios utilizados se estandarizaron y aplicaron en estudios científicos publicados en bases de datos relevantes. El "Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial", desarrollado en 2018 por el Ministerio de Trabajo del Ecuador en colaboración con universidades, entidades públicas y privadas, se empleó como instrumento para medir los Factores de Riesgos Psicosociales. Su objetivo es identificar y evaluar estos factores con el fin de fomentar la salud y seguridad de los colaboradores en instituciones tanto públicas como privadas.

Las preguntas del cuestionario fueron formuladas de manera sencilla y concisa con opciones de respuesta en una escala Likert que va asignado una puntuación a cada opción de respuesta de la siguiente manera: 4= completamente de acuerdo, 3=parcialmente de acuerdo, 2= poco de acuerdo y 1= en desacuerdo. Está formado por 58 ítems agrupados en 8 dimensiones y permite medir los riesgos psicosociales presentes en los colaboradores de la Dirección de Gestión Ambiental del Municipio de Pujilí.

Es importante destacar que el cuestionario elaborado por el Ministerio del Trabajo incluye baremos, donde cada dimensión se clasificará según una puntuación que la ubicará en categorías de riesgo bajo, medio y alto. En este contexto para evaluar el nivel de riesgo por dimensión se colocan las respuestas y automáticamente la herramienta realizará el cálculo de los ítems integrados en cada dimensión que se detalla en la Tabla 20.

Tabla 20.*Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial*

DIMENSIÓN	NÚMERO TOTAL DE ÍTEMS	NÚMERO DE ÍTEMS EN EL CUESTIONARIO
Carga y ritmo de trabajo	4	1, 2, 3, 4
Desarrollo de competencias	4	5,6,7,8
Liderazgo	6	9,10,11,12,13,14
Margen de acción y control	4	15,16,17,18
Organización del trabajo	6	19,20,21,22,23,24
Recuperación	5	25,26,27,28,29
Soporte y apoyo	5	30,31,32,33,34
Otros puntos importantes:	24	35 al 58
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	4	35,38,53,56
Otros puntos importantes: Acoso laboral	2	41,50
Otros puntos importantes: Acoso sexual	2	43,48
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	5	36,45,51,55 y 57
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	2	40,47
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	2	46,49
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	5	37,39,42,52,54
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	2	44,58

Nota: Ministerio de Trabajo, (2018)

De acuerdo con el MDT, (2018) para determinar la validez y fiabilidad del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, el Ministerio de Trabajo aplico una muestra de 385 empresas privadas y públicas. Expertos de la Universidad Central del Ecuador analizaron la información obtenida donde determinaron un Alfa de Cronbach del instrumento, con un alto nivel de confiabilidad de 0,967 (n=3150) programa aplicado PSPP V.2.2, el nivel de confiabilidad alto por dimensión: valores de 0,806 a 0,904, todos válidos y se encuentran sobre 0,30. Por otro lado, del análisis realizado por la Universidad Internacional SEK encontraron un Alfa de Cronbach del instrumento 0,967 que expresa un nivel de fiabilidad muy alta, y el Alfa de Cronbach por dimensión: valores desde 0,675 a 0,928.

Para la variable Compromiso Organizacional se utilizará el instrumento desarrollado por Meyer y Allen (1991), en los Estados Unidos, denominado "Escala del Compromiso Organizacional", adaptado al español y validado por, Arciniega & González, (2006). Es una herramienta comúnmente utilizada en estudios de psicología organizacional y Gestión del Talento Humano, con el propósito de evaluar la conexión emocional y la lealtad de los colaboradores hacia su organización, así como su disposición para mantenerse comprometidos con la misma. A través de preguntas estandarizadas, el cuestionario busca obtener información sobre el compromiso afectivo, continuo y normativo de los colaboradores con la organización en la que trabajan.

El cuestionario consta de 3 dimensiones y todos los ítems responden a una escala tipo Likert, con 7 opciones: 1= Totalmente en Desacuerdo, 2= Moderada en desacuerdo, 3= Débilmente en desacuerdo, 4=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5= Débilmente de acuerdo, 6=Moderadamente de acuerdo, 7= Totalmente de acuerdo. La Tabla 21 muestra de manera detallada los ítems correspondientes a cada dimensión.

Tabla 21.*Instrumento Escala del Compromiso Organizacional*

DIMENSIÓN	NÚMERO TOTAL DE ÍTEMS	NÚMERO DE ÍTEMS EN EL CUESTIONARIO
Compromiso Afectivo	6	1,2,3,4,5,6
Compromiso de Continuidad	5	7,8,9,10,11
Compromiso Normativo	6	12,13,14,15,16,17

Nota: Meyer y Allen (1991) traducido y validado por Arciniega & González, (2006)

La configuración de la escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen se basa en la tercera versión editada 1997. Esta escala original consta de 18 ítems directos en el idioma inglés, pero para el propósito de la investigación, se ha optado por utilizar la traducción al español y adaptación, realizada por Arciniega y González, que consta de 17 ítems, siguiendo la recomendación del autor original. Cabe destacar que esta traducción incluye una reformulación positiva de los ítems originales.

Arciniega & González, (2006) llevaron a cabo un análisis de la confiabilidad del instrumento, utilizando índices de consistencia interna para evaluar la fiabilidad de la escala. Los resultados obtenidos mostraron valores de alfa de Cronbach de 0.8 para la escala general, 0.8 para la dimensión de compromiso afectivo, 0.8 para la dimensión de compromiso continuo y 0.7 para la dimensión del compromiso normativo. Estos resultados indican que el cuestionario posee una confiabilidad adecuada para su utilización en investigaciones.

7.10 Análisis de confiabilidad o fiabilidad

Para el autor Hernández, (2018) la confiabilidad o fiabilidad de un instrumento de medición se refiere al nivel en que su aplicación repetida al mismo individuo, caso o muestra produce resultados iguales. También lo define “como el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p.229).

7.10.1 Consistencia interna

Según Chávez, (2019) el coeficiente Alfa mide la correlación entre las respuestas de un cuestionario por medio del análisis de perfil de las respuestas dadas y el análisis de las preguntas, asimismo, ejecuta una correlación media entre las propias preguntas. Puede variar entre 0 y 1, siendo 0 un valor bajo que indica una baja fiabilidad, y 1 un valor alto que indica una alta fiabilidad. Un coeficiente alfa de Cronbach de 0,7 o superior se considera generalmente aceptable y los valores preferenciales de Alfa se sitúan entre 0,80 y 0,90.

Como se muestra en la Tabla 22 en el que se evaluó la confiabilidad del instrumento de Factores de Riesgos Psicosociales alcanzó una fiabilidad de 0,976 del total de los 58 elementos del instrumento, esto significa que tiene una fiabilidad alta.

Tabla 22.

Resultado del Coeficiente del Alfa de Cronbach Instrumento Factores de Riesgos Psicosociales.

Alfa de Cronbach	No de elementos
0,976	58

Nota. IBM-SPSS 25.0.

El coeficiente Alfa de Cronbach aplicado a los ítems del instrumento centrado en medir el Compromiso Organizacional demostró un resultado de 0.942, en el que, según la interpretación de Chávez, (2019) tiene una confiabilidad alta. Por lo tanto, se concluye que estos hallazgos respaldan la solidez y validez de los instrumentos empleados en este estudio.

Tabla 23.

Resultado del Coeficiente del Alfa de Cronbach Instrumento Compromiso Organizacional.

Alfa de Cronbach	No de elementos
0,942	17

Nota. IBM-SPSS 25.0.

7.10.2 KMO

Según Sánchez, (2020) la medida de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) es un indicador de la adecuación del muestreo para el análisis factorial. El valor de KMO puede variar entre 0 y 1. Un valor cercano a 1 indica una alta adecuación del muestreo para el análisis factorial. Para que la variable de estudio sea válida, debe cumplir con los siguientes requisitos: la comunalidad debe ser >0.4 (Mayor a 0.4), la medida de KMO >0.5 (Mayor a 0.5), y Bartlett Significancia (Sig) <0.05 (Menor a 0.05). En la Tabla 24 se muestra los resultados sobre la validez del instrumento para medir los Factores de Riesgo Psicosociales.

Tabla 24.

Resultados de las medidas KMO y Esfericidad de Bartlett Instrumento Evaluación de Riesgo Psicosocial

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,862
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	6775,773
	Gl	1653
	Sig.	0,000

Nota. IBM-SPSS 25.0.

Los resultados obtenidos para KMO es de 0,862 que es mayor a 0.5, por tanto, según Sánchez, (2020) se muestra una validez alta, indicando que los datos son altamente adecuados para realizar un análisis factorial. Se muestra un valor aproximado de Chi-cuadrado (Aprox. Chi-cuadrado) de 6775,773, grados de libertad (gl) de 1653, además el valor de la significancia es de 0.000, la teoría dice que para que sea válida, la significancia debe ser menor a 0.05, en este caso podemos decir que cumple con los requisitos para ser válida, además indica que los ítems están correlacionados de manera significativa lo que refuerza la validez del instrumento.

Se llevó a cabo la validación de la encuesta de Compromiso Organizacional que consta de 17 ítems, mediante un análisis factorial utilizando el índice de Kaizen Meyer Olkin (KMO) donde se obtuvo los resultados detallados en la Tabla 25.

Tabla 25.

Resultados de las medidas KMO y Esfericidad de Bartlett Instrumento Compromiso

Organizacional

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,917
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1658,335
	Gl	136
	Sig.	0,000

Nota. IBM-SPSS 25.0.

Los resultados obtenidos para KMO muestran un valor de 0,917 el cual es superior 0.5. De acuerdo con la investigación de Sánchez, (2020) se muestra una validez alta, indicando que los datos son altamente adecuados para realizar un análisis factorial. Los resultados muestran un valor aproximado de Chi-cuadrado (Aprox. Chi-cuadrado) de 1658,335, grados de libertad (gl) de 136, y el valor de la significancia es de 0.000, que resulta menor a 0.05, en este caso podemos decir que un análisis factorial puede ser útil con los datos.

7.10.3 Procesamiento de la Información

Los datos obtenidos en el Google Forms fueron descargados, procesados codificados utilizando Excel y el software de análisis estadístico Statistical Package for the Social Sciences SPSS versión 25.0, este programa permitió analizar los datos de cada variable y evaluar sus relaciones y la validez de los parámetros de confiabilidad del objeto. Además, se examinó la validez del instrumento y la normalidad de los datos para permitir la posterior aplicación de las pruebas de hipótesis propuestas.

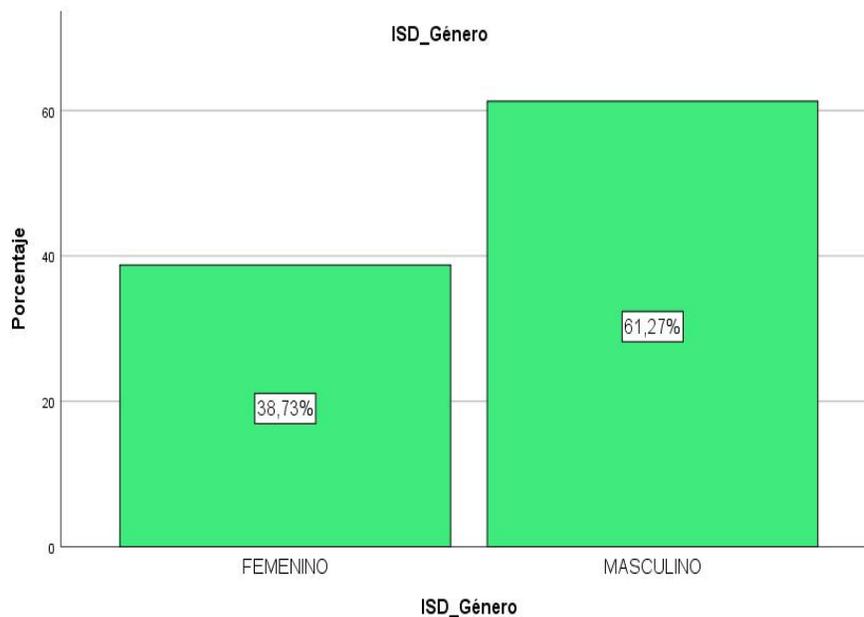
8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

8.1 Datos Sociodemográficos

Es fundamental tener en cuenta la información demográfica de los encuestados en el estudio, abarcando aspectos como el género, la edad, la etnia y el tiempo de servicio en la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del Cantón Pujilí. Esta información nos permitirá obtener un panorama más completo y detallado sobre las características de los participantes.

Figura 2.

Datos sobre el género de los encuestados



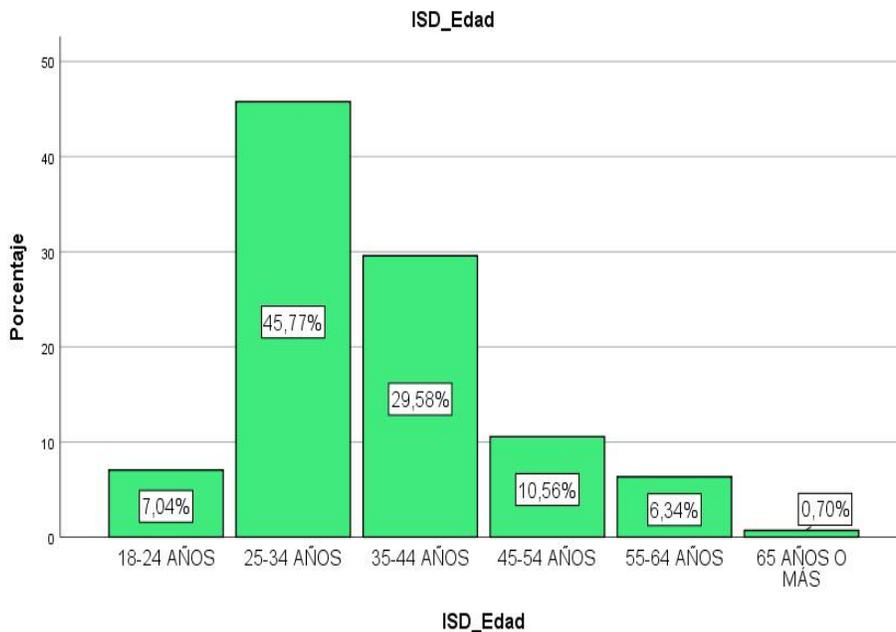
Nota: Datos obtenidos del Gad

Análisis e interpretación: Se puede observar que de los 142 encuestados hay una alta proporción de hombres, con un 61.27% correspondiente a un valor de 87 personas del total de encuestados, frente a un menor porcentaje de 38.73% del género femenino, correspondiente a un valor de 55 personas.

Puede considerarse como una observación sobre la igualdad de género, e influir en la percepción y experiencia de los factores de riesgos psicosociales y el compromiso organizacional, lo que podría ser relevante para comprender cómo estos aspectos impactan de manera diferencial en hombres y mujeres dentro de la dirección de Gestión Ambiental.

Figura 3.

Datos sobre la edad de los encuestados



Nota: Datos obtenidos del Gad

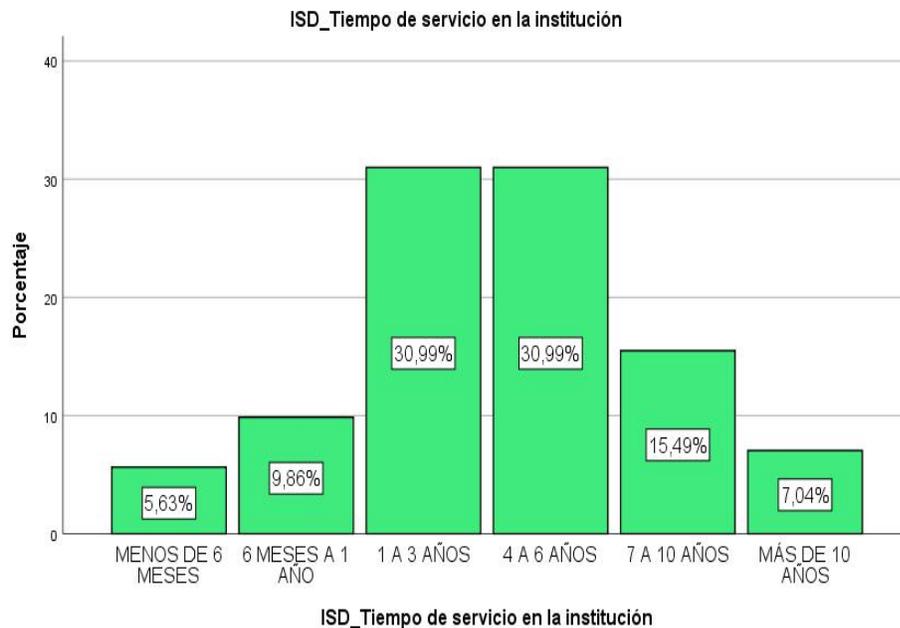
Análisis e interpretación: En lo que respecta a la edad, se observa que existe mayor predominancia, aquellas personas que tienen una edad entre los 25 a 34 años que dan un valor de 65 personas alcanzando el 45.77% de los encuestados, seguido de 35 a 44 años dan un valor de 42 personas que corresponde al 29,58%, luego tenemos las personas entre los 45 a 54 años, dan un valor de 15 personas que representa el 10.56%, por otra parte los encuestados entre los 18 a 24 años dan un valor de 10 personas, que ocupan el 7.04%, mientras que en menor cantidad,

aquellos que tienen entre 55 a 64 años tienen el 6.34% que representa a 9 personas y para finalizar de 65 años o más dan un valor de 1 persona que representa tan solo el 0.70%.

La gráfica indica que la entidad esta mayormente compuesto por un personal joven, esto se debe a que la gran parte de empleos en el Ecuador se da prioridad a las personas jóvenes entre 26 a 32 años, seguido de una cantidad considerable de personas con experiencia y una menor presencia de recién graduados y personas cercanas a la jubilación.

Figura 4. Tiempo de servicio en la institución

Tiempo de servicio en la institución



Nota: Datos obtenidos del Gad.

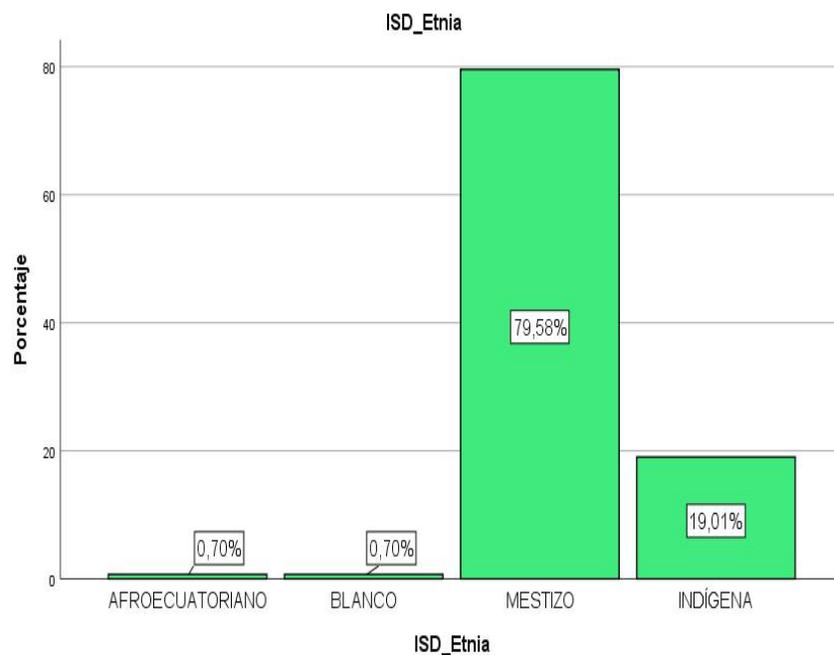
Análisis e interpretación: Se determinó los datos del tiempo que llevan laborando dentro de la entidad, hay un porcentaje mayor del 30.99% que dan un valor de 44 personas de los encuestados totales, correspondiente a personas que llevan trabajando entre 1 a 3 años y de 4 a 6 años, también se tiene a los que llevan laborando de 7 a 10 años dan un valor de 22 personas correspondiente al 15.49%, mientras que el 9.86% dando un valor de 14 personas que lleva de 6

meses a 1 año, en menor cantidad con el 7.04% da un valor de 10 personas son aquellos que tienen más de 10 años dentro de la institución y aquellos que tienen menos de 6 meses correspondiente al 5.63% dan un valor de 8 personas.

Esto indica que en la institución mayormente existe personal que se encuentran laborando no más de 3 años, puede deberse a algunos factores como el cambio de administración o contratos provisionales, por otro lado, también se identifican personal que continuaron con la nueva administración. Sin embargo, se determina que existe una considerable cantidad de personas laborando más de 7 años en la institución, lo que puede estar relacionado con los nombramientos.

Figura 5.

Etnia



Nota: Datos obtenidos del Gad.

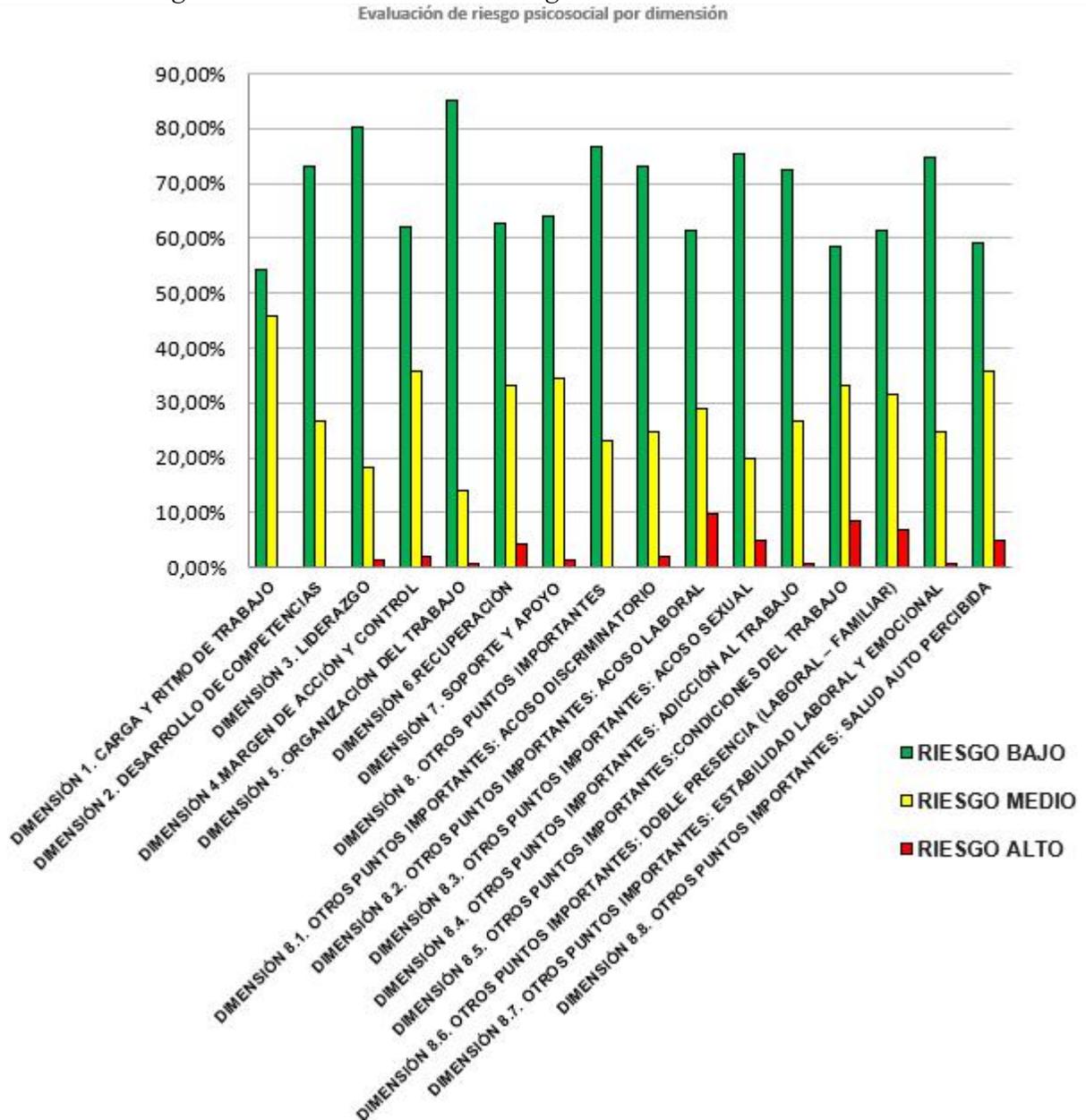
Análisis e interpretación: Dentro de los resultados obtenidos se evidencia que el mayor número de personas encuestadas se consideran mestizos/as con un total de 113 personas de un total de 142, representando el 79.58%, otro de los valores significativos son el número de personas que se consideran indígenas que son un total de 27 personas dando un 19.01% de los encuestados, luego tenemos un total de 1 persona que se considera afroecuatoriana dentro de los encuestados representando el 0.70% del total y por último se tiene 1 persona cuya consideración es blanca, ocupando el 0.70% de los encuestados.

Es posible observar que la mayoría de la población encuestada se identifica como mestiza, sin embargo, también se destaca la presencia significativa de personas que se reconocen como indígenas en el cantón de Pujilí. Esta diversidad étnica refleja la composición variada de la población local y revela que parte del personal de la Dirección de Gestión Ambiental son nativos de este cantón. Este aspecto resalta la importancia de considerar la diversidad cultural y étnica en el contexto de la gestión ambiental dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del Cantón Pujilí.

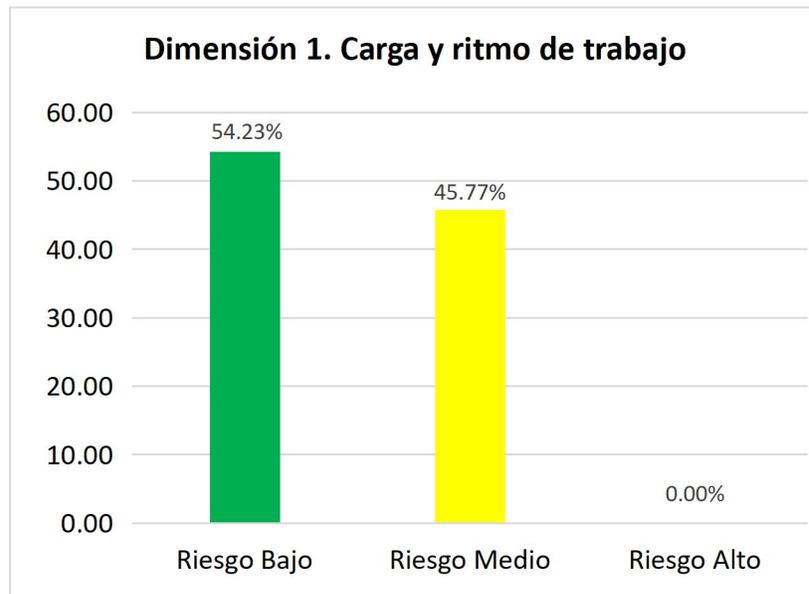
8.2. Análisis general de los Factores de Riesgo Psicosociales

Figura 6.

Evaluación general de los Factores de Riesgo Psicosociales



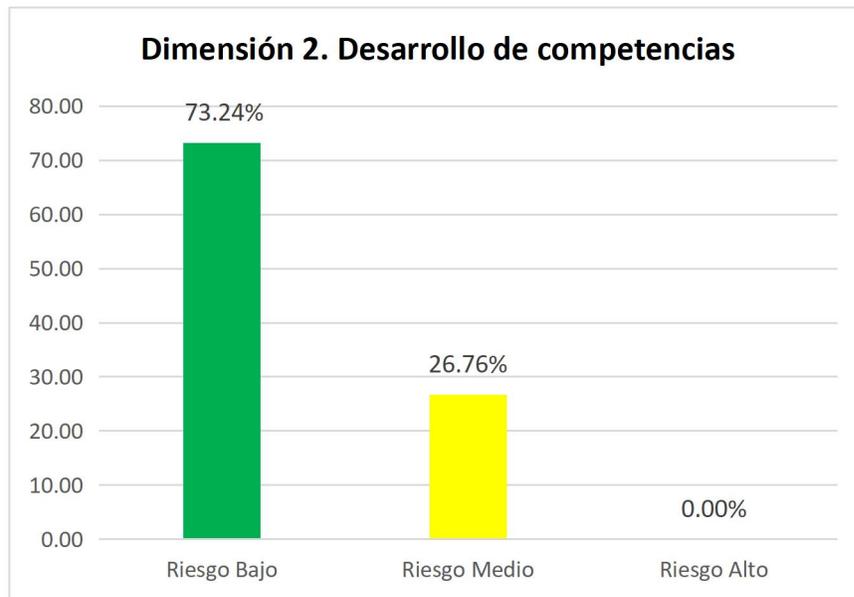
Nota: Datos obtenidos del Instrumento, Ministerio de Trabajo, (2018)

Figura 7.*Carga y Ritmo de Trabajo*

Nota. Niveles de riesgo

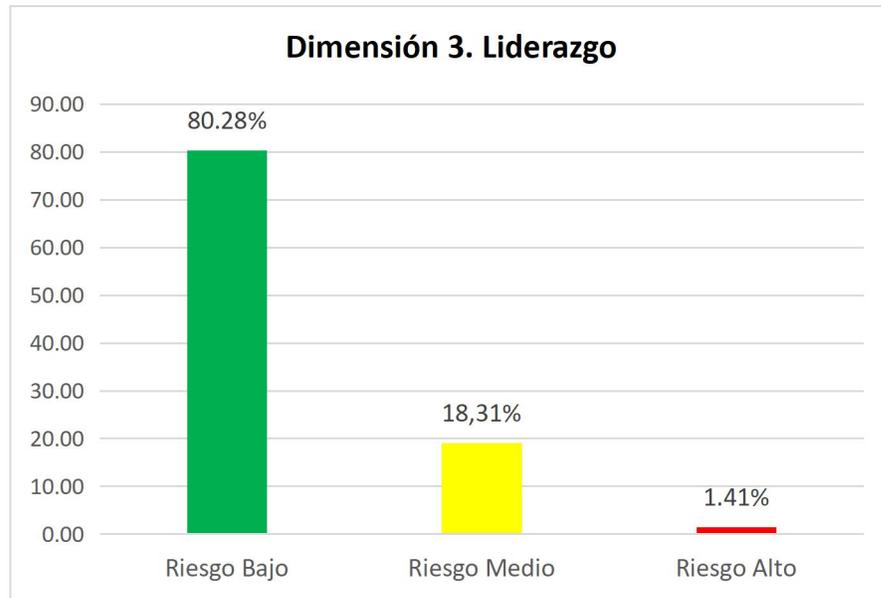
Carga y ritmo de trabajo: En esta dimensión se nota que en mayor porcentaje se encuentra el riesgo bajo, con un 54.23%, dando un valor de 77 personas, seguido de riesgo medio con un 45.77% con 65 personas y al final riesgo alto con un 0%, indicando que no es un aspecto significativo en los riesgos psicosociales dentro del GAD.

Según la encuesta realizada, la mayoría de los participantes indica que el ritmo laboral se ajusta a sus habilidades y no supone una carga excesiva en sus actividades diarias, lo que no genera consecuencias perjudiciales a corto plazo. Esto sugiere la existencia de una descripción de cargos efectiva y clara, que detalla las funciones y competencias, incluyendo la carga y el ritmo de trabajo, de manera que los colaboradores comprendan lo que deben realizar en términos de esfuerzo, velocidad y volumen de trabajo. No obstante, existe un grupo adicional dentro de la población con un nivel de riesgo moderado, lo que indica la posibilidad de consecuencias negativas en la salud, amenazas a la integridad física y la aparición de enfermedades laborales.

Figura 8.*Desarrollo de competencias**Nota.* Niveles de riesgo

Desarrollo de competencias: Dentro de los resultados de esta dimensión se evidencia que el mayor valor está dado para el riesgo bajo ocupando el 73.24% correspondiente a 104 personas del número total, seguido con un 26,76% ocupando 38 personas con riesgo medio y por último el riesgo alto, con un 0%, indicando que no es un aspecto significativo en los riesgos psicosociales dentro del GAD.

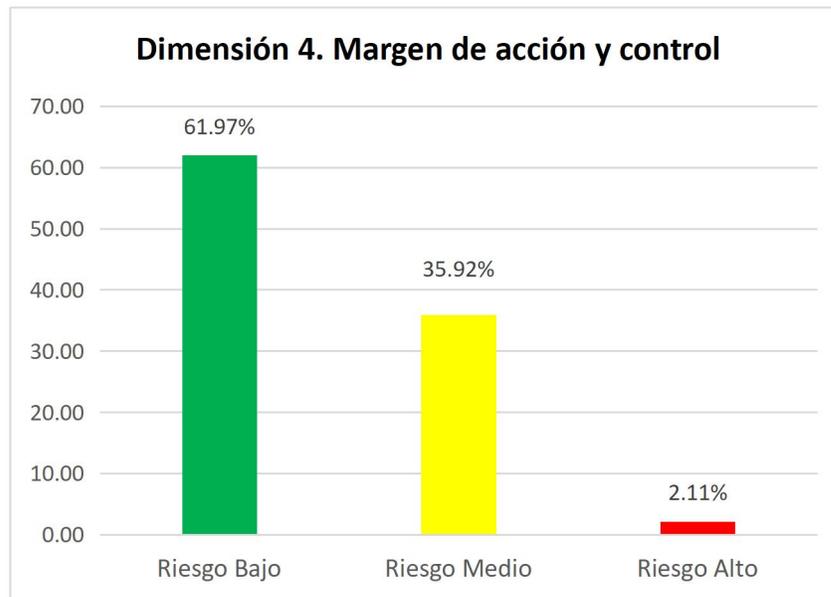
Se identifica que la mayor parte de personas tienen la apertura al desarrollo de sus competencias, lo que es importante para que la fuerza laboral pueda escalar en el aumento de la productividad y mejorar la eficiencia dentro de la entidad. Sin embargo, también se identifica un riesgo medio, que no han logrado desarrollar sus competencias, es decir, que no han tenido la oportunidad de adquirir las habilidades, conocimientos y actitudes necesarias, acordes a las demandas actuales del trabajo, lo que afecta tanto la productividad de la entidad municipal como a nivel personal.

Figura 9.*Liderazgo*

Nota. Niveles de riesgo

Liderazgo: Dentro de los resultados obtenidos para la dimensión de liderazgo, se evidencia el mayor número para riesgo bajo obteniendo un 80.28% cuyo número de personas es de 114 individuos, luego para riesgo medio se obtuvo 18.31% correspondiente a 26 personas, y en menor porcentaje un riesgo alto de 1,41% con 2 personas del total de encuestados.

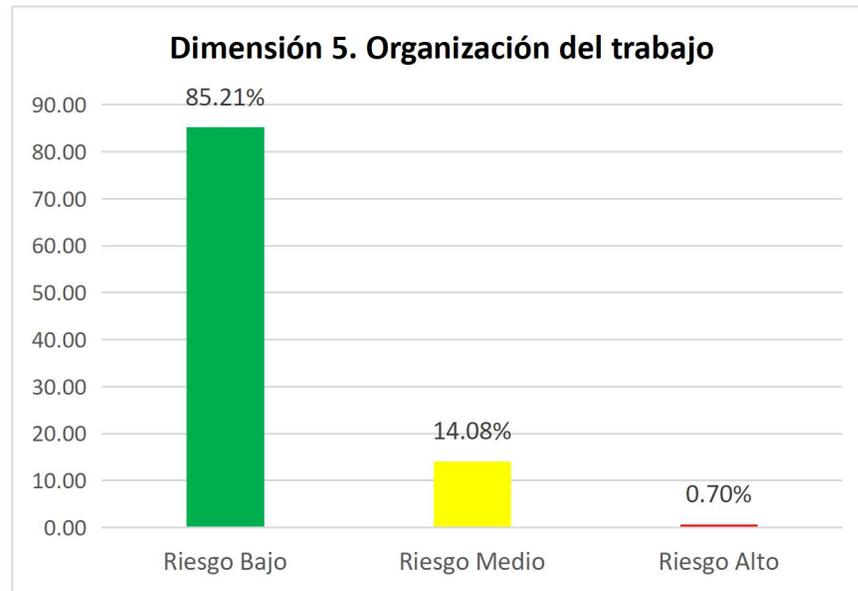
En esta dimensión se observa un porcentaje minoritario de la población que indican un riesgo alto, donde se puede apreciar que los jefes inmediatos carecen de habilidades para dirigir, viéndose afectado el colaborador dentro de un ambiente inestable y poco saludable. Por otro lado, existe un mayor porcentaje de colaboradores con un riesgo bajo, que indica que existen habilidades de coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, por lo que permite alcanzar una meta en común dentro de la organización en cuanto a proveer dirección y facilitar el proceso para el logro de metas y objetivos organizacionales, por lo que no es una dimensión significativamente alarmante.

Figura 10.*Margen de acción y control*

Nota. Niveles de riesgo

Margen de acción y control: Para la cuarta dimensión se revela que la mayoría de los encuestados siendo el 61.97% correspondiendo a 88 personas se encuentran en riesgo bajo, luego el riesgo medio con un 35,92%, con 51 individuos y por último en menor porcentaje en riesgo alto 2,11% que concierne a 3 personas del total de encuestados.

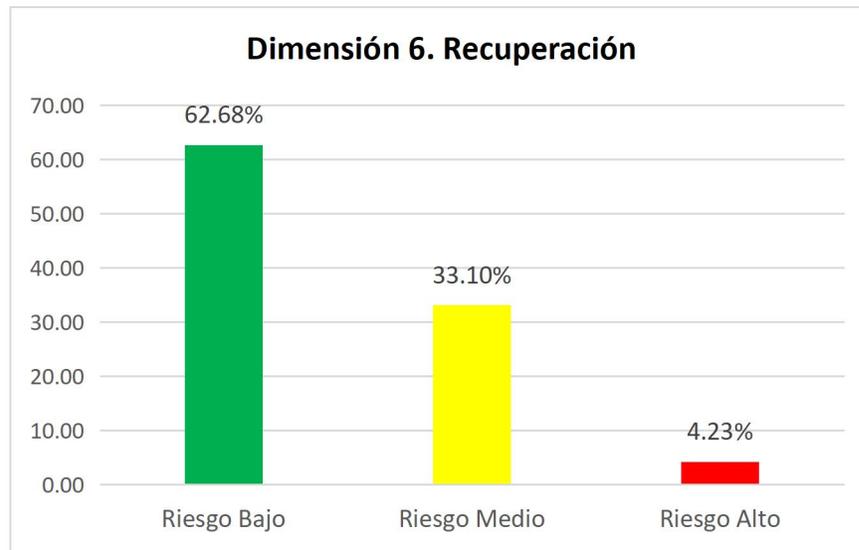
Existe un porcentaje de la población en un nivel de riesgo alto, lo que indica que, dentro de esta dimensión, las personas no tienen participación en la toma de decisiones relacionadas con su rol en el trabajo, lo cual a su vez deriva en niveles de peligro inaceptables provocando efectos perjudiciales para la salud y la integridad física de los colaboradores de forma inmediata. Por otra parte, se puede identificar que la mayoría de la población encuestada se encuentra en riesgo bajo, lo que significa que tienen facilidad para participar en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, y otros factores laborales).

Figura 11.*Organización del trabajo*

Nota. Niveles de riesgo

Organización del trabajo: En relación con la dimensión Organización del Trabajo, los resultados revelan que la mayoría de los encuestados representados por el 85,21% con un total de 121 personas, perciben un riesgo bajo, seguido del riesgo medio donde se obtuvo un 14,08% con 20 personas y en menor porcentaje el riesgo alto 0,70% teniendo 1 encuestado.

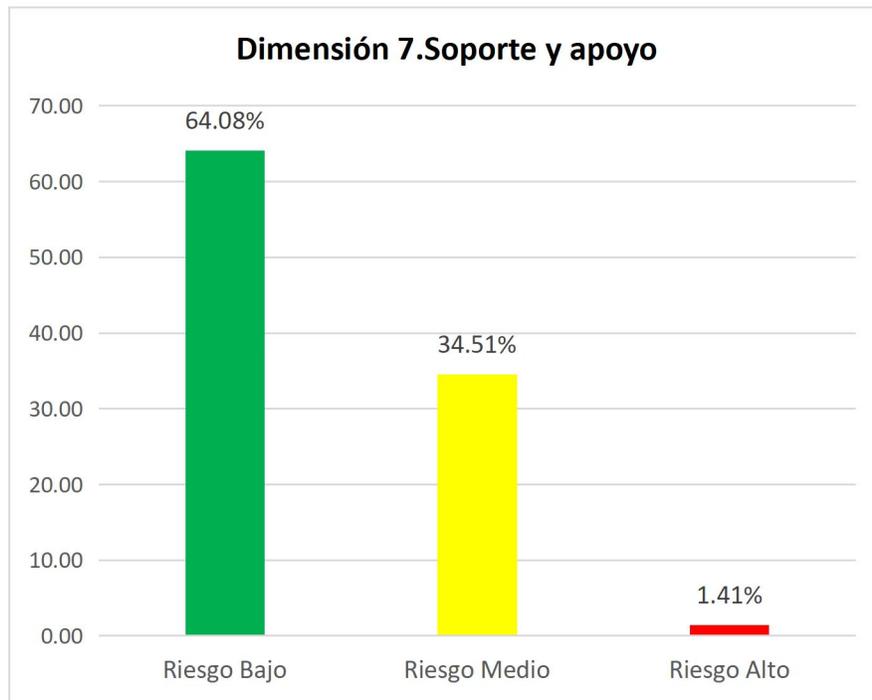
La dimensión referente a la organización del trabajo es ampliamente reconocida por la mayoría de los colaboradores como efectiva que abarca aspectos cruciales como las formas de comunicación utilizadas, la adopción de tecnologías pertinentes, los métodos de distribución y asignación de tareas, así como las exigencias tanto cualitativas como cuantitativas del trabajo, por lo tanto, refleja un ambiente laboral donde se prioriza la eficiencia y la coordinación. No obstante, es importante resaltar que se ha identificado un riesgo medio que indica la posibilidad de que, a corto plazo, se puedan generar efectos adversos en la salud y seguridad de los colaboradores. Tales como la fatiga, estrés, o incluso accidentes laborales, en caso de no ser abordados de manera adecuada.

Figura 12.*Recuperación*

Nota. Niveles de riesgo

Recuperación: Dentro de esta dimensión, se observó que el mayor porcentaje se encuentra en el riesgo bajo, con un valor de 62,68%, correspondiente a 89 personas, seguido de esto, se obtuvo un 33,10% de riesgo medio, representado por 47 personas, finalmente, el menor porcentaje se encuentra en el riesgo alto, con un 4,23%, lo que equivale a 6 personas del total de encuestados.

El riesgo alto de recuperación impacta negativamente en la salud física y psicológica de los colaboradores. Por otro lado, se observó un riesgo medio de recuperación, lo que es motivo de estudio y alerta, ya que existe un grupo de encuestados que no están teniendo el tiempo necesario para el descanso y la recuperación de energía, así como para participar en actividades sociales extralaborales. Por último, un porcentaje significativo de personas encuestadas percibe un riesgo bajo de recuperación, lo que indica que, si la entidad muestra interés en la salud mental y física de los colaboradores, se realizan actividades como pausas activas, lo que contribuye a crear un entorno más saludable y productivo.

Figura 13*Soporte y Apoyo*

Nota. Niveles de riesgo

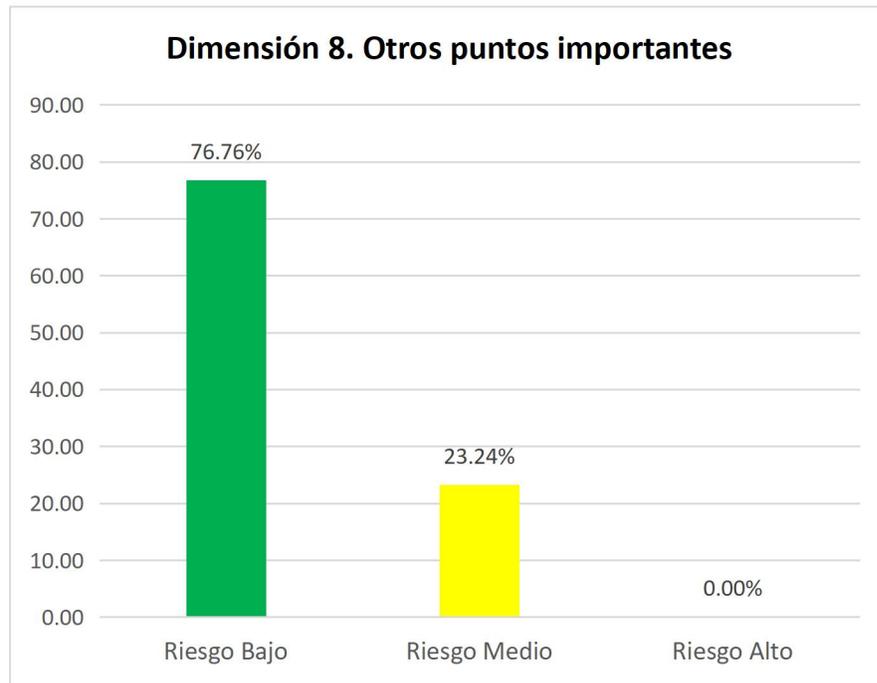
Soporte y apoyo: En esta dimensión, se registra el mayor porcentaje de riesgo bajo, alcanzando un valor del 64,08%, lo que equivale a 91 personas, seguido del riesgo medio se obtuvo un 34,51% con 49 individuos, y con el menor porcentaje en riesgo alto 1,41% con 2 personas del total de encuestados.

La mayoría de los encuestados percibe un riesgo bajo en cuanto a soporte y apoyo, lo cual es un indicador muy alentador. De tal manera se entiende que los jefes departamentales están tomando las acciones y recursos necesarios para ayudar al resto de colaboradores a resolver problemas tanto laborales como extralaborales. Además, se observa la existencia de apoyo espontáneo entre compañeros, la asignación de trabajo en equipo por parte de las autoridades y el apoyo entre personas de grupos cercanos. Por otro lado, existe un nivel de riesgo medio y alto, en

menor porcentaje, lo que indica un nivel reducido de apoyo y soporte para con los colaboradores, lo que puede desencadenar enfermedades y afectar el bienestar del colaborador.

Figura 14.

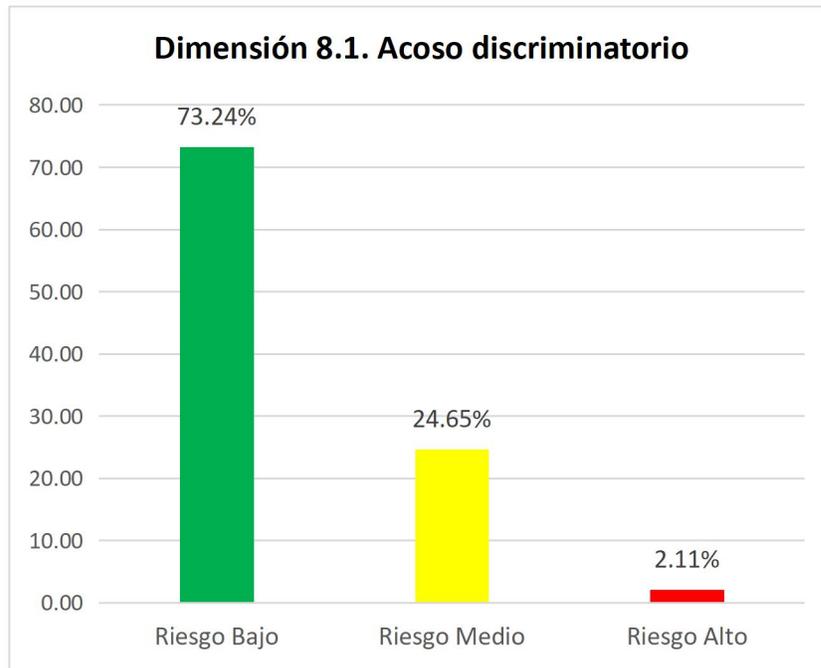
Otros puntos importantes



Nota. Niveles de riesgo

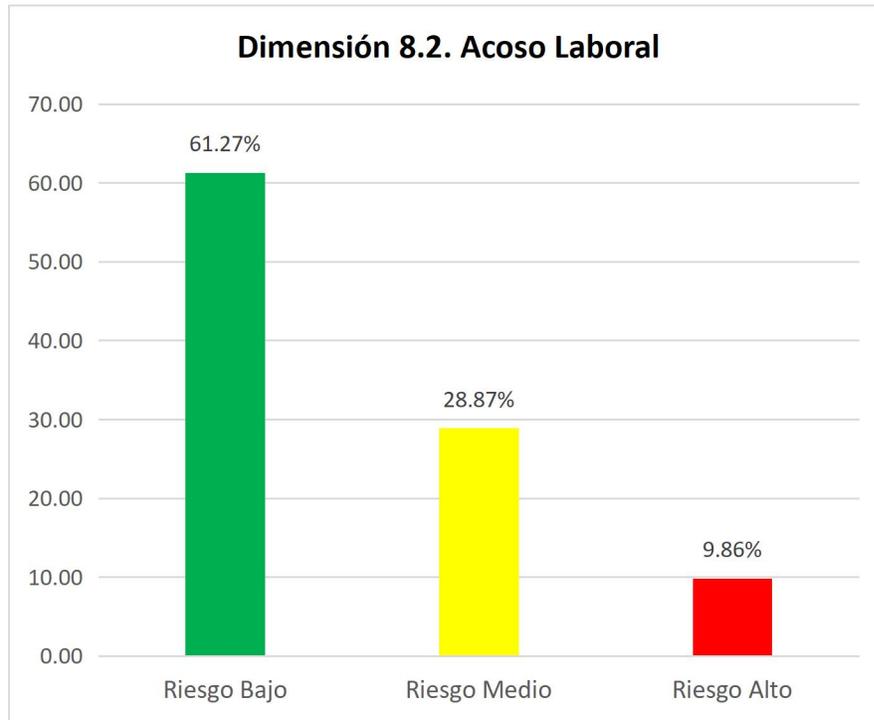
Otros puntos importantes: En esta dimensión, el mayor porcentaje de riesgo bajo se sitúa en un 76,76%, lo que representa a un total de 109 personas. A continuación, se observa un riesgo medio con un porcentaje del 23,24%, afectando a 33 colaboradores, se registra 0% de riesgo alto, indicando que no es un aspecto significativo en los riesgos psicosociales dentro del GAD.

Dentro de esta dimensión se encuentra el análisis global de los subdimensiones, lo cual revela que la mayoría de los encuestados indican un riesgo bajo, existiendo así una baja probabilidad de afectar en la salud psicológica y física de los colaboradores. Por otro lado, un porcentaje minoritario manifiesta que existe un riesgo medio, lo que expresa la posibilidad de causar efectos nocivos y aumenta el riesgo de padecer diversas enfermedades.

Figura 15.*Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio**Nota.* Niveles de riesgo

Acoso discriminatorio: Se observa un porcentaje mayoritario de riesgo bajo, con un valor del 73,24%, lo que equivale a 104 colaboradores. A continuación, se identifica un riesgo medio con un porcentaje del 24,65%, con un valor de 35 personas. Por último, se registra el menor porcentaje en riesgo alto, con el 2,11%, correspondiente a 3 personas.

Los resultados de esta dimensión indica que una minoría de los colaboradores están viviendo acoso discriminatorio, por alguna característica personal por lo que es importante generar una medida correctiva y tratar de eliminar este tipo de situaciones que generan problemas de índole personal y laboral. Sin embargo, la mayoría de los encuestados no han presenciado, ni ha sido víctima de preferencias hacia alguna persona basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, y puede hacer el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.

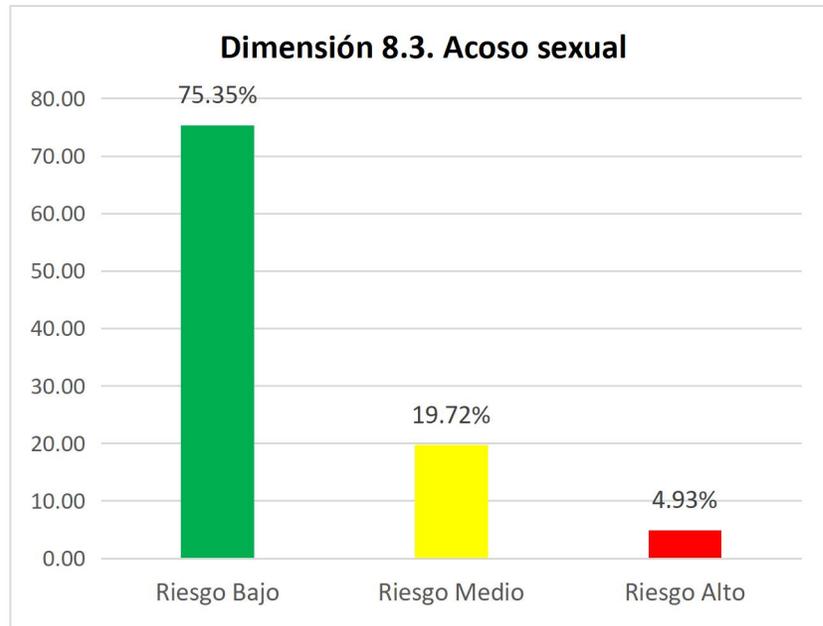
Figura 16.*Otros puntos importantes: Acoso laboral**Nota.* Niveles de riesgo

Acoso laboral: Se destaca un mayor porcentaje de riesgo bajo, alcanzando un valor del 61,27%, lo que equivale a 87 personas. Le sigue el riesgo medio, con un porcentaje del 28,87%, con 41 individuos. Por último, se identifica un porcentaje de riesgo alto del 9,86%, correspondiente a 14 colaboradores.

Dentro de los hallazgos es relevante destacar que, a pesar de ser un número reducido, el riesgo alto es preocupante, ya que los empleados están experimentando algún tipo de acoso psicológico, como hostigamiento intencional y repetitivo dirigido a vengarse de alguien. Este aspecto es digno de consideración, dado que provoca desestabilización emocional y mental en los colaboradores. No obstante, se observa que la mayoría presenta un riesgo bajo, lo cual es un indicador positivo, ya que no están experimentando ningún tipo de acoso laboral.

Figura 17

Otros puntos importantes: Acoso sexual



Nota. Niveles de riesgo

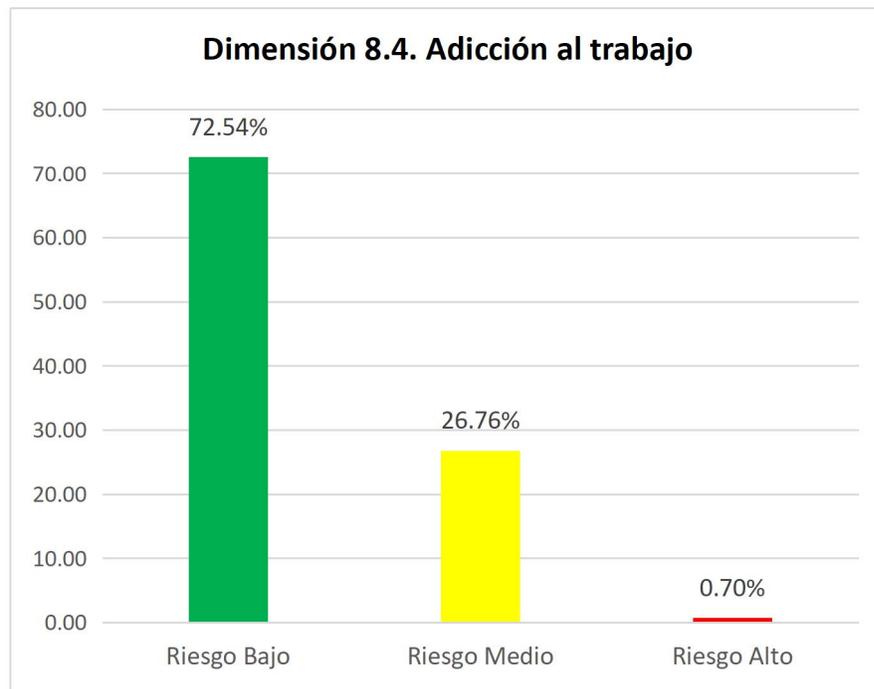
Acoso sexual: Para esta dimensión se registró el mayor porcentaje para riesgo bajo, con un 75,35%, correspondiente a 107 personas, seguido por el riesgo medio, el cual representó un 19,72%, equivalente a 28 personas, y finalmente, el riesgo alto, que mostró el menor porcentaje con un valor de 4,93%, es decir, 7 personas.

La gráfica muestra que una minoría expresa un riesgo alto de acoso sexual, lo cual es un dato muy relevante, dado que este tipo de acoso puede provocar problemas de salud mental como: estrés, ansiedad, depresión, trastornos del sueño. Además, puede generar un ambiente laboral tenso, disminuir la productividad, aumentar el ausentismo. Por otro lado, un grupo de encuestados señala un riesgo medio, aunque quizás no sea de forma regular o intensa, pero es un punto a considerar. Asimismo, una mayoría de los encuestados indica que existe un riesgo bajo, lo cual es un indicador favorable, ya que la gran parte de los colaboradores no sufre acoso sexual,

lo que es importante para mantener un buen ambiente laboral y prevenir problemas físicos, psicológicos y morales, lo que a su vez se traduce en un buen rendimiento para la entidad.

Figura 18.

Otros puntos importantes: Adicción al trabajo



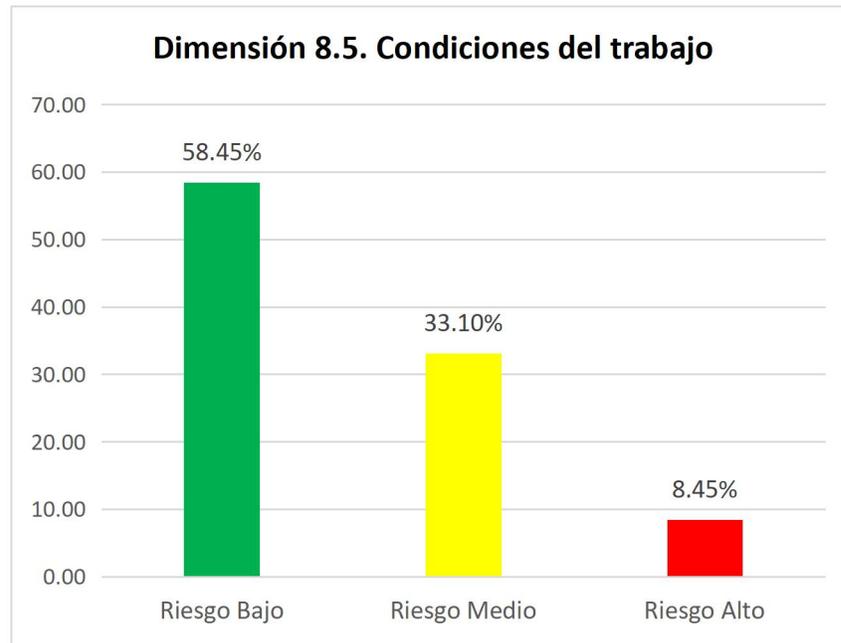
Nota. Niveles de riesgo

Adicción al trabajo: En el análisis de esta dimensión, la mayoría de los encuestados se destacaron por presentar un riesgo bajo, abarcando el 72.54%, lo que corresponde a 103 personas. A continuación, se observó un riesgo medio, con un valor de 26.76%, siendo 38 individuos. Por último, en cuanto al riesgo alto, se registró un valor de 0.70%, lo que concierne a 1 persona.

La gráfica demuestra que la mayoría de los encuestados, dan un indicio positivo al señalar que no tienen adicción al trabajo, dando el mismo valor al trabajo, a su propia persona y a las relaciones interpersonales. Este bajo riesgo de adicción al trabajo conlleva a reducir el riesgo psicosocial y a un mejor desempeño laboral. Sin embargo, se reportó un riesgo medio y alto de adicción al trabajo, y aunque es un grupo pequeño, es vital prestarles atención debido a las implicaciones que puede generar este alto nivel de riesgo como problemas psicológicos y físicos.

Figura 19

Otros puntos importantes: Condiciones de trabajo



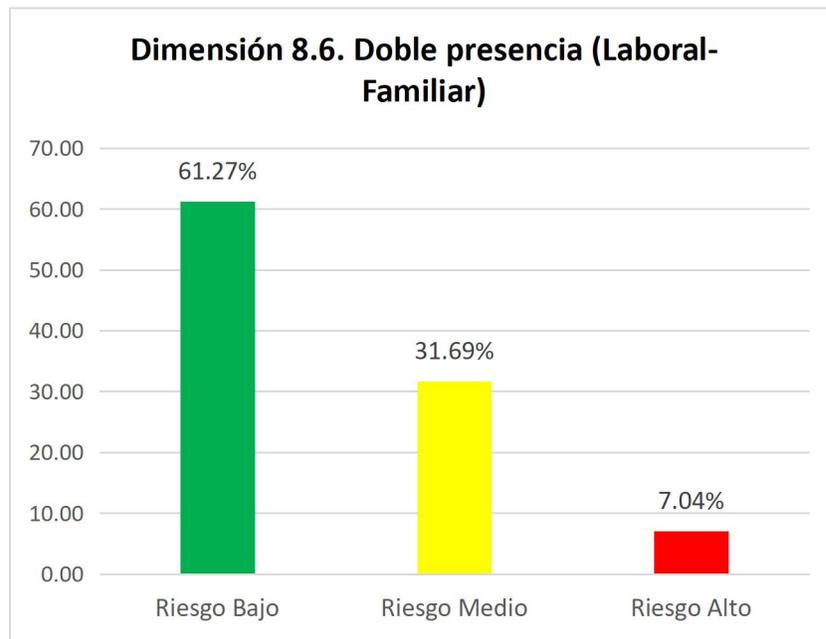
Nota. Niveles de riesgo

Condiciones del Trabajo: La gráfica demuestra que la mayoría de los encuestados que corresponde al 58.45% con un valor de 83 personas perciben un riesgo bajo de condiciones de trabajo, seguido del riesgo medio donde se obtuvo un 33,10% con un valor de 47 personas y en riesgo alto se muestra un valor del 8,45% correspondiente a 12 personas.

La gráfica revela que una minoría de los encuestados expresó que las condiciones de trabajo, como las condiciones ergonómicas, higiénicas y psicosociales, no son aceptables y afectan la actividad laboral y la salud de los colaboradores. Por otro lado, un grupo de encuestados presenta un riesgo medio, lo cual indica que las condiciones de trabajo no se cumplen de manera ergonómica e higiénica y, aunque pueden ser seguras, no se cumplen del todo. Finalmente, la mayoría de los encuestados percibe un riesgo bajo, lo que es un excelente indicador, ya que las condiciones de trabajo son seguras, saludables y favorables para promover un ambiente laboral productivo y satisfactorio.

Figura 20

Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral-familiar)



Nota. Niveles de riesgo

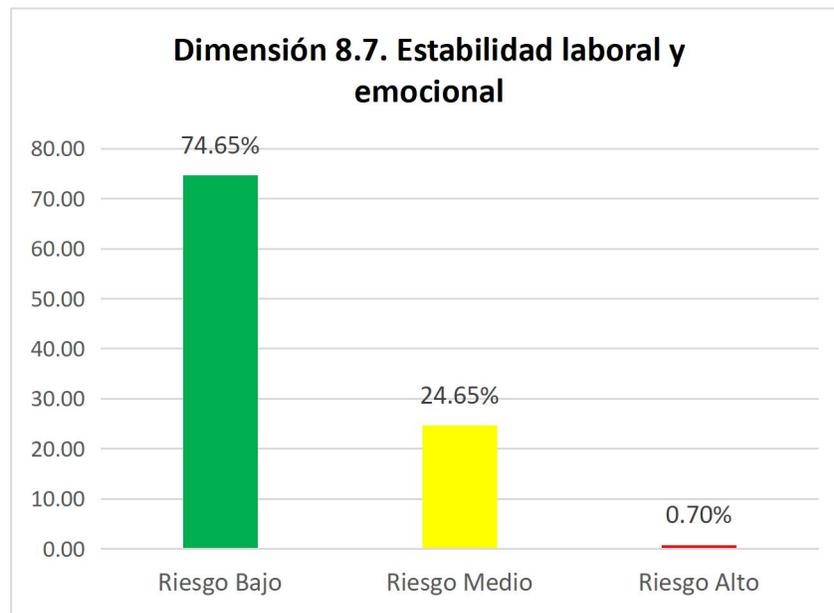
Doble presencia: Los resultados destacan que un porcentaje significativo de colaboradores, específicamente el 61.27%, que equivalente a 87 personas, perciben un riesgo bajo. Le sigue el riesgo medio, con un valor del 31.69%, correspondiente a 45 personas, y en riesgo alto se observa un valor del 7.04%, concerniente a 10 personas.

En la gráfica se puede apreciar que se reportó un porcentaje significativo en riesgo medio y alto, siendo un dato relevante, ya que un riesgo elevado de doble presencia significaría el aumento de estrés, la fatiga y la sensación de desequilibrio entre la vida laboral y familiar esto a su vez puede afectar la salud mental, el bienestar emocional y la satisfacción laboral de los colaboradores, lo que puede tener un impacto negativo en su desempeño laboral y su calidad de vida en general. Sin embargo, un porcentaje significativo de personas encuestadas perciben un riesgo bajo en cuanto a doble presencia, indicando que, en términos generales, no existen

demandas conflictivas entre el trabajo y la vida personal, lo que contribuye a un entorno laboral saludable y eficiente.

Figura 21.

Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional



Nota. Niveles de riesgo.

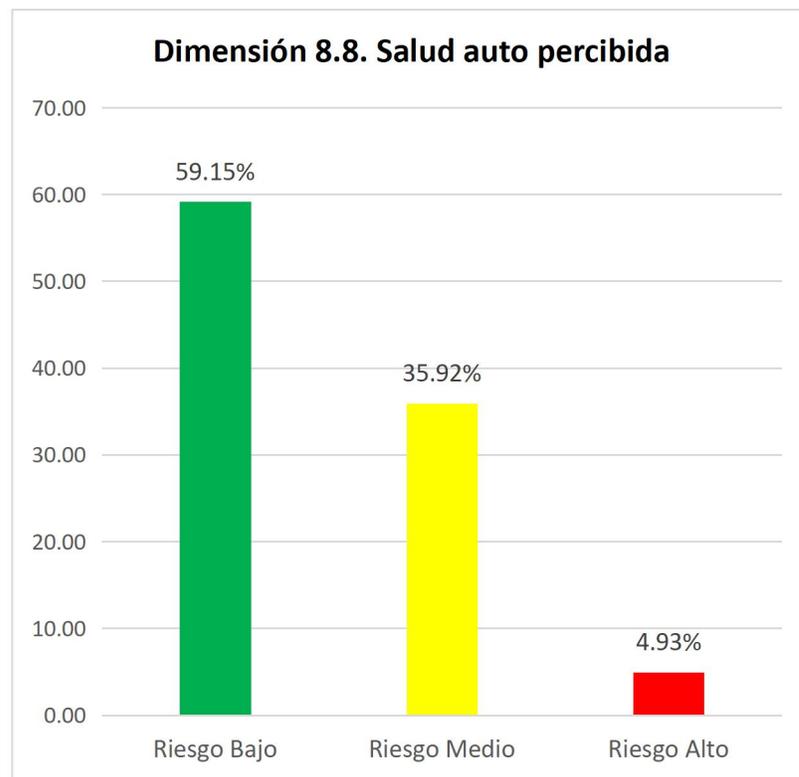
Estabilidad laboral y emocional: Los resultados subrayan que una mayoría considerable de las personas encuestadas correspondientes al 74.65% con un valor de 106 personas perciben un riesgo bajo, seguido del riesgo medio donde se obtuvo un valor 24,65%, correspondiente a 35 personas y en riesgo alto se muestra un valor de 0,70% con 1 persona.

Se determina que la mayoría de los participantes de la encuesta muestran un nivel de riesgo bajo en lo que respecta a su estabilidad laboral y emocional. Este hallazgo resulta alentador, ya que indica que no existe un sentimiento de descontento generalizado ni incertidumbre en cuanto a la seguridad en el trabajo. Por otro lado, una minoría de los encuestados revela un nivel medio de riesgo, lo que sugiere que experimentan cierta incertidumbre acerca de su estabilidad laboral, lo cual podría desencadenar inestabilidad emocional y una disminución en la motivación

para llevar a cabo sus tareas diarias. Este aspecto es crucial ya que la estabilidad laboral y emocional de los colaboradores influye directamente en su bienestar y desempeño en el entorno laboral.

Figura 22

Otros puntos importantes: Salud auto percibida



Nota. Niveles de riesgo.

Salud auto percibida: Se destaca que el mayor porcentaje se encuentra en la categoría de riesgo bajo, representando un 59.15% , lo que corresponde a 84 personas. A continuación, se observa el riesgo medio, con un valor del 35.92%, con 51 personas. Por último, el menor porcentaje se registra en la categoría de riesgo alto, representando un 4.93%, lo que equivale a 7 personas.

Los hallazgos de esta dimensión revelaron que un segmento minoritario de los encuestados identifica un riesgo elevado, experimentando una afectación significativa en su salud física y mental debido a las actividades laborales que desempeñan, lo que impacta negativamente en el bienestar integral de los colaboradores, por tanto, sugiere implementar programas de salud y bienestar en el lugar de trabajo, así como proporcionar capacitación sobre manejo del estrés y promoción de estilos de vida saludables, con el objetivo de abordar las necesidades identificadas y fomentar un entorno laboral más saludable y equilibrado. Por otro lado, la mayoría de los participantes señalaron un nivel de riesgo bajo en términos de su salud percibida, lo cual resulta alentador, ya que sugiere que no sienten que su salud mental y física se vea comprometida por el trabajo que realizan.

8.2.1 Factores de Riesgo psicosociales del grupo de estudio

Los resultados se obtuvieron al descargar de Google Forms los datos de la encuesta aplicada, para luego filtrar de manera nominal a ordinal y posteriormente ingresar las respuestas de cada encuestado, en una herramienta de hoja de cálculo proporcionada por el Ministerio de Trabajo, completando así todos los datos necesarios para su posterior análisis. Una vez que todas las encuestas hayan sido registradas en la herramienta, se podrán visualizar los resultados que clasifican el riesgo en categorías de bajo, medio y alto, tanto por dimensión como de manera general.

8.2.2 Resultados globales de la evaluación Factores de Riesgo Psicosociales

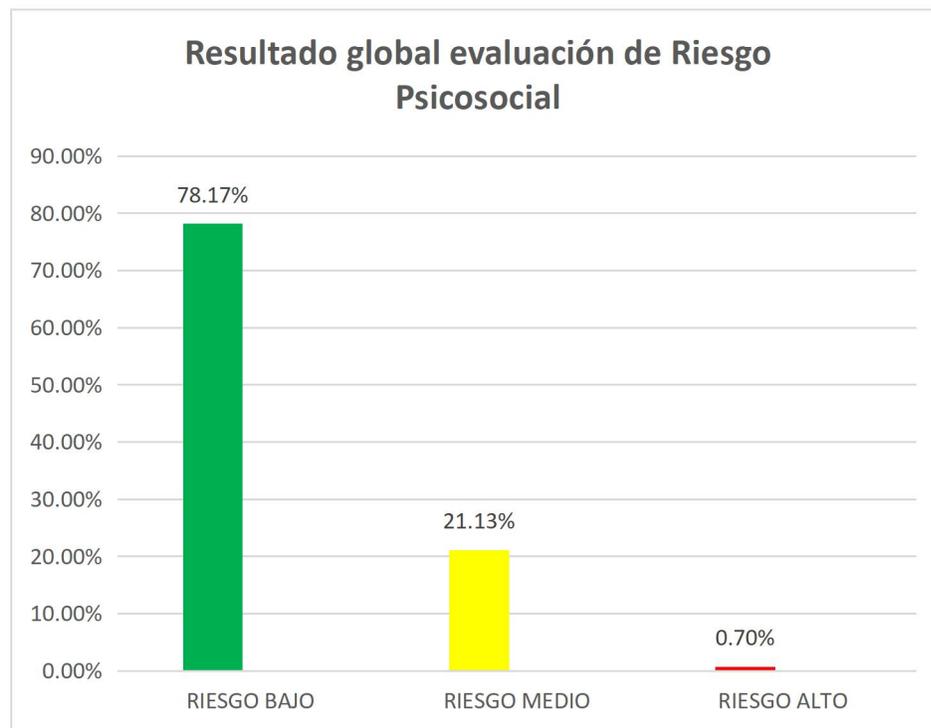
Tabla 26.

Resultados globales de la evaluación Factores de Riesgo Psicosociales

RESULTADO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
GLOBAL DE LA EVALUACIÓN FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES	78,17%	21,13%	0,70%

Figura 23.

Resultado global de la evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales



Nota. Resultado global

RIESGO BAJO: En los resultados generales se observó que el porcentaje más alto correspondió al riesgo bajo, con un 78,17% de los encuestados, lo que indica un impacto mínimo en la seguridad y la salud, sin causar efectos perjudiciales a corto plazo. Estos efectos negativos pueden ser prevenidos mediante un seguimiento regular de la frecuencia y probabilidad de enfermedades laborales, y las medidas implementadas se enfocarán en garantizar que este nivel se mantenga.

RIESGO MEDIO: Se identificó que el 21.13% de los colaboradores se encuentran en la categoría de riesgo considerable, mostrando afectaciones en algunas dimensiones de los factores psicosociales. Esto indica que el riesgo tiene un impacto moderado en la seguridad y la salud, con posibilidad de comprometerlas a mediano plazo y ocasionar efectos perjudiciales, afectando la integridad física y dando lugar a enfermedades laborales. Si no se implementan de manera continua y adaptada a las necesidades específicas identificadas, las medidas de seguridad y prevención correspondientes, es probable que los impactos se produzcan con mayor frecuencia y probabilidad.

RIESGO ALTO: Se evidencia que un 0.70% de los colaboradores se enfrentan a un riesgo alto en menor proporción, ya que se ven significativamente afectados por los factores de riesgo psicosocial. Este nivel de riesgo tiene un impacto potencial elevado en la seguridad y la salud de las personas, lo que podría resultar en niveles de peligro inaceptables y causar efectos perjudiciales de forma inmediata en la salud y la integridad física de los individuos. Es esencial implementar medidas de seguridad y prevención de manera continua y adaptada a las necesidades específicas identificadas para evitar el incremento y frecuencia de estos riesgos.

Tabla 27.

Interpretación de resultados Ministerio de Trabajo Ecuador

RIESGO BAJO: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.

RIESGO MEDIO: El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

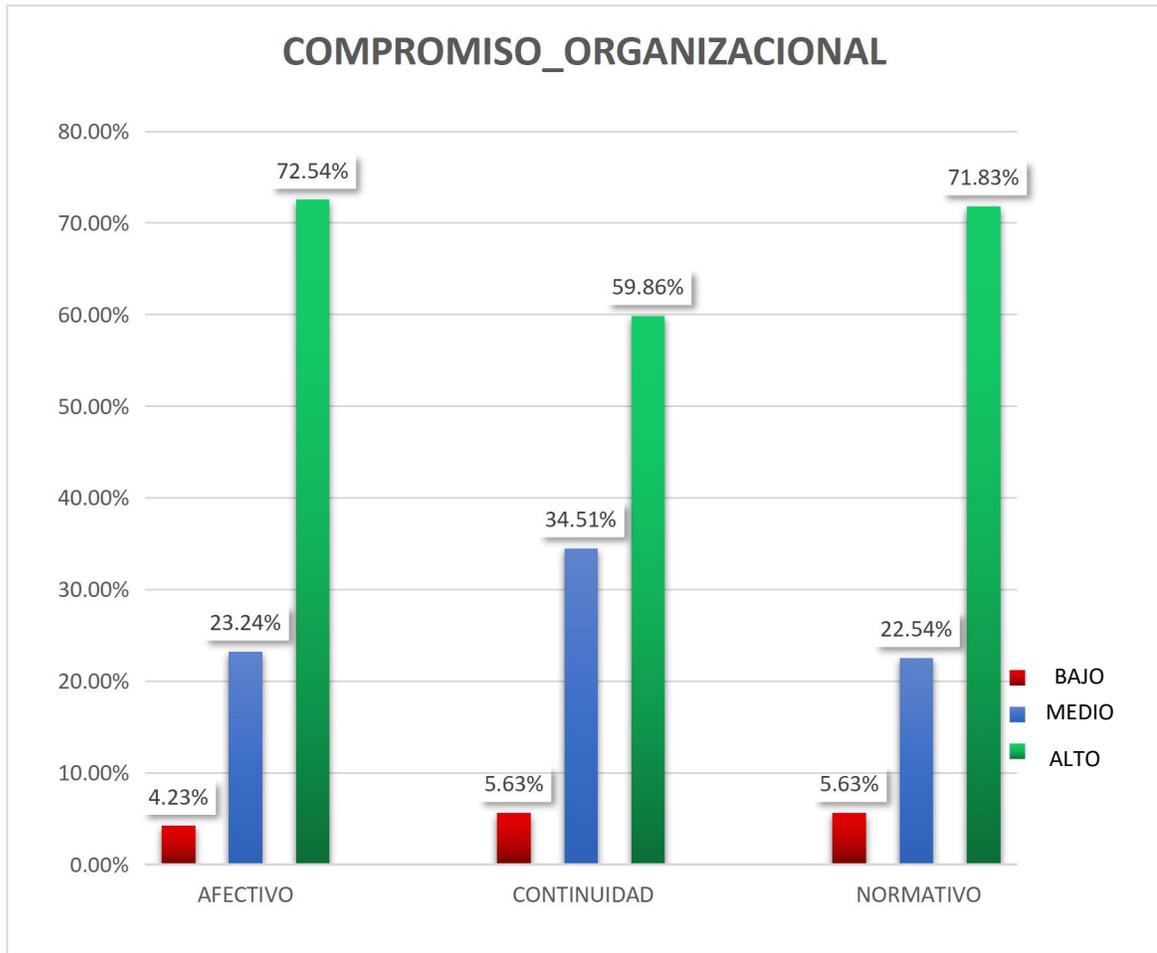
RIESGO ALTO: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Nota: (Ministerio de Trabajo, 2018)

8.3 Análisis general del Compromiso Organizacional

Figura 24

Análisis general de los niveles de Compromiso Organizacional

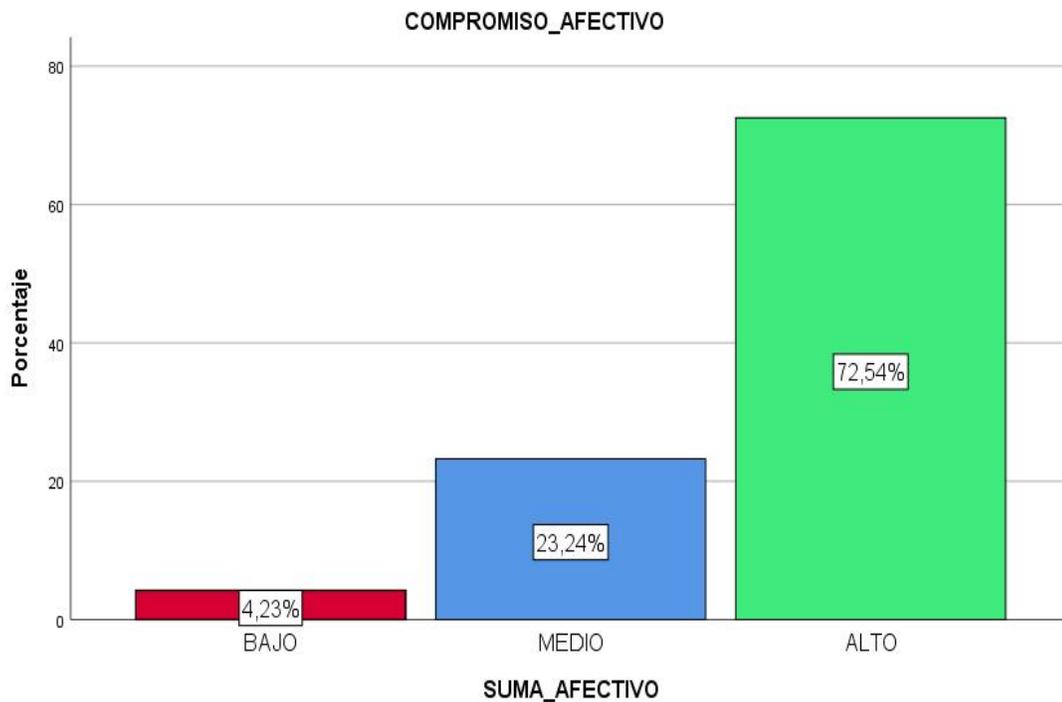


Nota: Análisis general del compromiso organizacional del Gad

8.3.1 Resultados del Compromiso Organizacional

Figura 25

Compromiso Afectivo



Nota. Nivel de Compromiso Afectivo

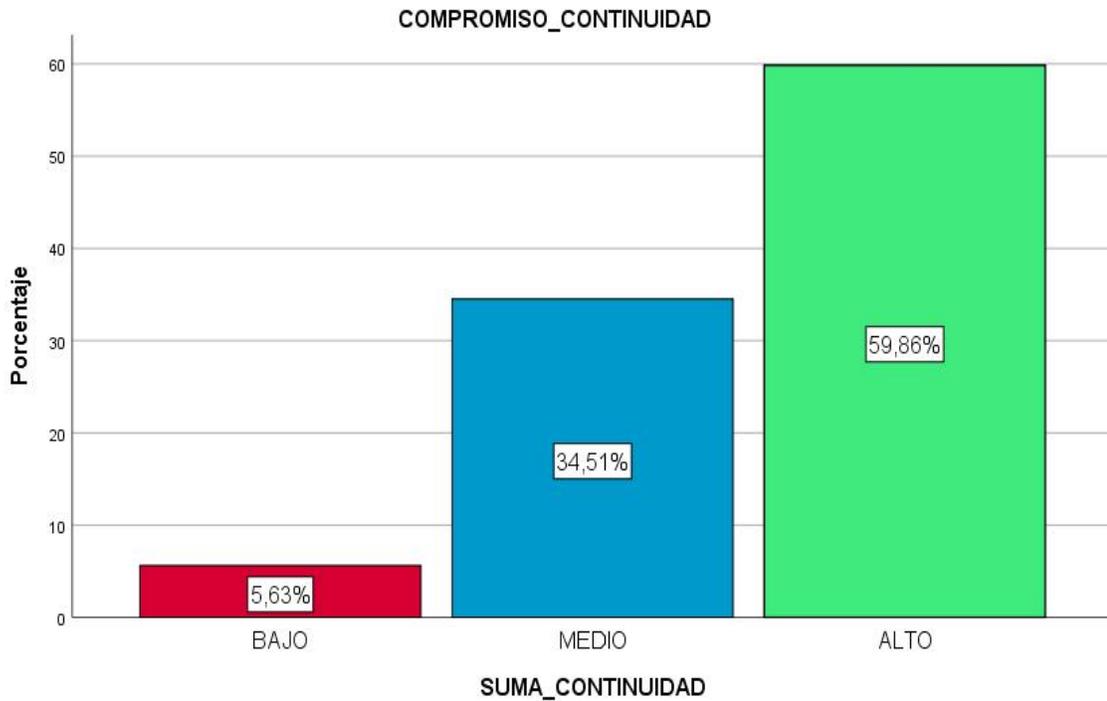
Compromiso Afectivo: Para esta dimensión la mayoría de los encuestados indican un alto compromiso afectivo con un 72,54% correspondiente a 103 personas, seguido de un compromiso medio donde se obtuvo un 23,24% con 33 individuos, y con el menor porcentaje un bajo compromiso afectivo donde se observa un valor de 4,23% concerniente a 6 personas del total de encuestados.

Dentro del ámbito del compromiso afectivo, se observó que la mayoría de los encuestados muestran un fuerte compromiso emocional hacia la entidad, lo que implica un vínculo sentimental y un deseo de involucrarse y permanecer en la empresa. Esto se refleja en su esfuerzo por alcanzar los objetivos y en el fortalecimiento de su identificación con la cultura

organizacional. Sin embargo, también se identificó un puntaje medio con un porcentaje menor en cuanto al compromiso afectivo dentro de la organización, lo que resalta la importancia de realizar una evaluación para identificar los factores que contribuyen a este resultado, con el fin de fortalecer el vínculo entre el trabajador y la empresa. Por último, aunque en menor medida, hay quienes afirman no tener ningún tipo de compromiso afectivo con la entidad, lo cual representa un punto crítico, ya que carecen de interés en los objetivos organizacionales. Por tanto, es crucial abordar los factores que generan esta falta de compromiso afectivo para promover un ambiente saludable para los trabajadores y fomentar un excelente compromiso organizacional.

Figura 26

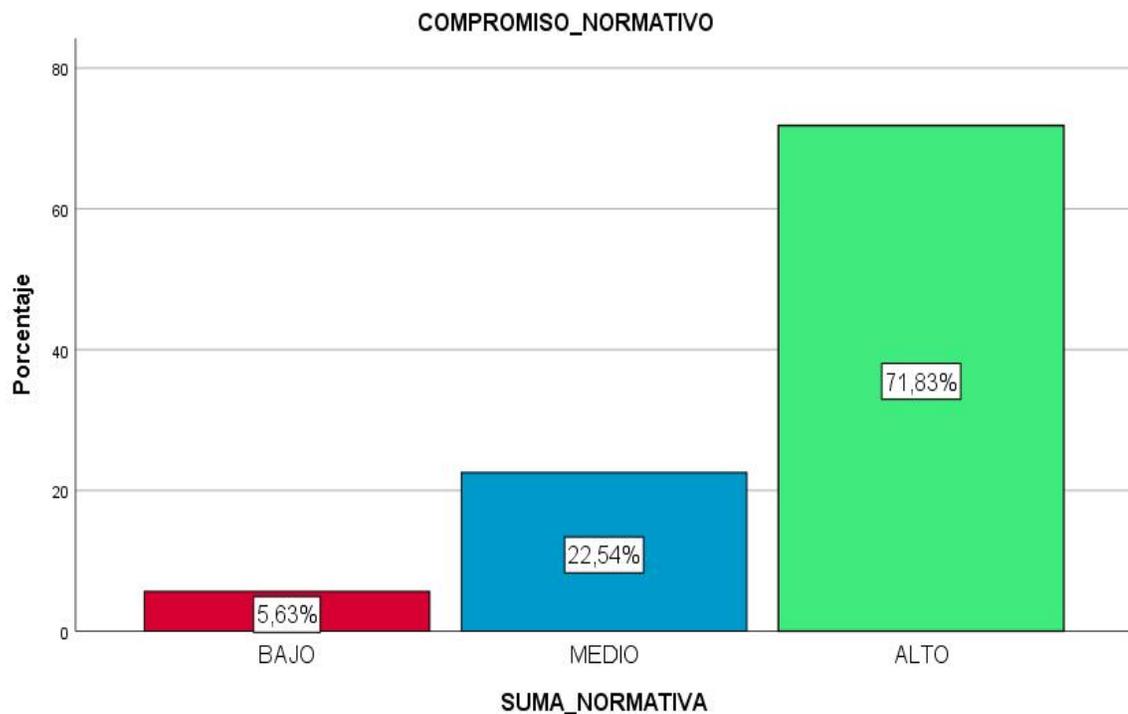
Compromiso de Continuidad



Nota. Nivel Compromiso de Continuidad

Compromiso de Continuidad: Se observa que en mayor porcentaje se encuentra un alto compromiso de continuidad de los colaboradores con un valor de 59,86% correspondiente a 85 personas, seguido de un nivel de compromiso medio donde se obtuvo un valor de 34,51% correspondiente a 49 personas, y en menor porcentaje está un bajo compromiso de continuidad que muestra un valor de 5,63% concernientemente con 8 personas.

Para esta dimensión, observamos que la mayoría de los colaboradores muestran un alto nivel de compromiso de continuidad, lo que sugiere que se sienten satisfechos con las condiciones y beneficios dentro de la entidad, lo que les hace sentirse cómodos y no ven la necesidad de buscar trabajo en otro lugar. Sin embargo, menos de la mitad de los encuestados no muestra un compromiso completo de continuidad, lo que indica la presencia de factores que generan insatisfacción dentro de la organización. Es crucial enfocar los esfuerzos en realizar investigaciones para identificar las áreas y factores que están causando este descontento, y así implementar medidas efectivas para fortalecer el vínculo entre el trabajador y la empresa. Por último, aquellos que no tienen interés en continuar en la empresa y están esperando la oportunidad para renunciar, es prioritario identificar los factores que impiden que los colaboradores se sientan parte de la entidad.

Figura 27*Compromiso Normativo*

Nota. Nivel de Compromiso Normativo

Compromiso Normativo: Se obtuvo un porcentaje mayoritario de un alto compromiso normativo con un valor de 71,83% correspondiente a 102 personas, seguido de un nivel medio de compromiso donde se obtuvo un 22,54% cuyo número de personas es de 32 y en compromiso bajo se muestra un valor del 5,63% con un total de 8 personas.

Finalmente, al analizar esta dimensión, observamos que la mayoría muestra un alto compromiso, lo que indica un fuerte vínculo y responsabilidad moral hacia la institución, más allá de la recompensa económica. Esto refleja la ética profesional de los trabajadores de este departamento, así como su compromiso con sus colegas, lo que los impulsa a esforzarse para evitar la desaprobación social. Sin embargo, un pequeño grupo manifiesta un compromiso medio y no se siente conectado con la entidad más allá del aspecto salarial. Por último, se identifica un

bajo compromiso normativo con el departamento en estudio, lo que sugiere una falta de vínculo tanto en términos de responsabilidad como de compensación económica. Esto podría indicar una posible búsqueda de nuevas oportunidades laborales, lo cual es importante considerar, ya que podría afectar la motivación y la productividad en la entidad.

8.4 Prueba de normalidad de KOLMOGOROV-SMIRNOV Riesgo Psicosocial

Figura 28

Prueba de normalidad de KOLMOGOROV-SMIRNOV Factores de Riesgos Psicosociales

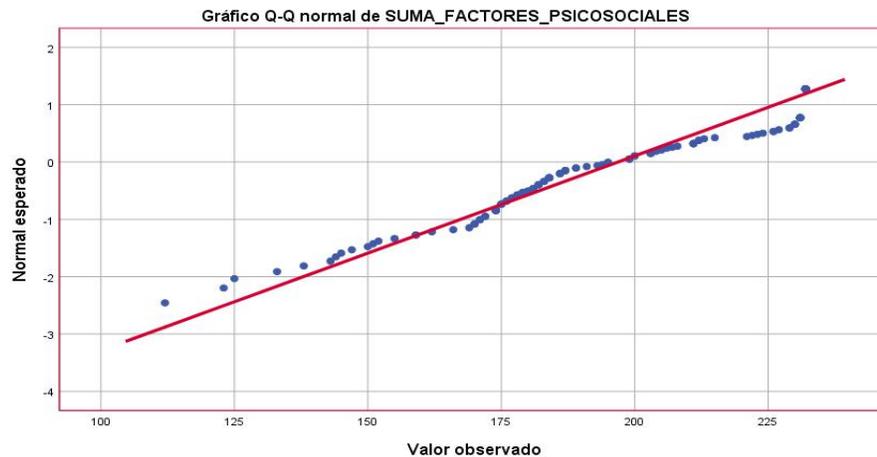
	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SUMA_FACTORES_P SICOSOCIALES	,144	142	,000	,916	142	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. IBM-SPSS 25.0.

Figura 29

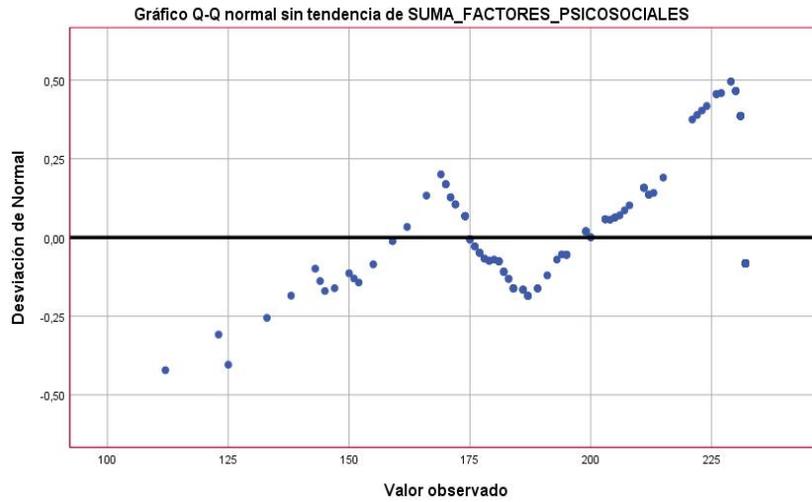
Prueba de normalidad Q-Q normal de Factores de Riesgo Psicosociales.



Nota. IBM-SPSS 25.0.

Figura 30

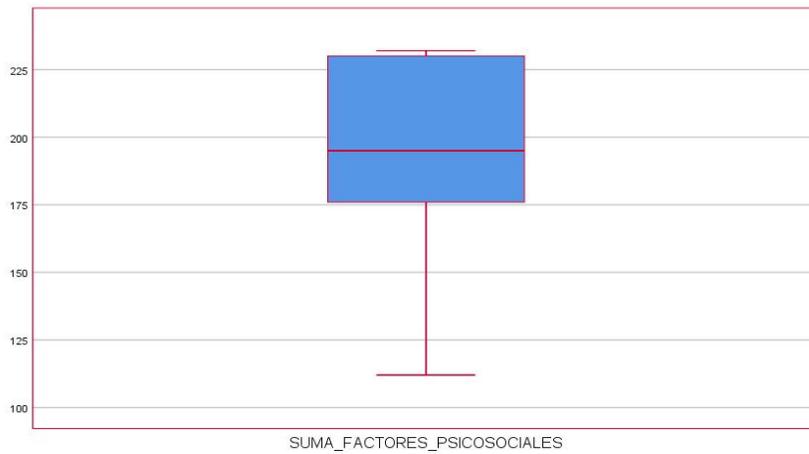
Prueba de normalidad Q-Q normal sin tendencia de Factores de Riesgos Psicosociales



Nota. IBM-SPSS 25.0.

Figura 31

Prueba de normalidad de Factores de Riesgo Psicosociales



Nota. IBM-SPSS 25.0.

8.5 Prueba de normalidad de KOLMOGOROV-SMIRNOV Compromiso Organizacional

Figura 32

Prueba de normalidad de KOLMOGOROV-SMIRNOV Compromiso Organizacional

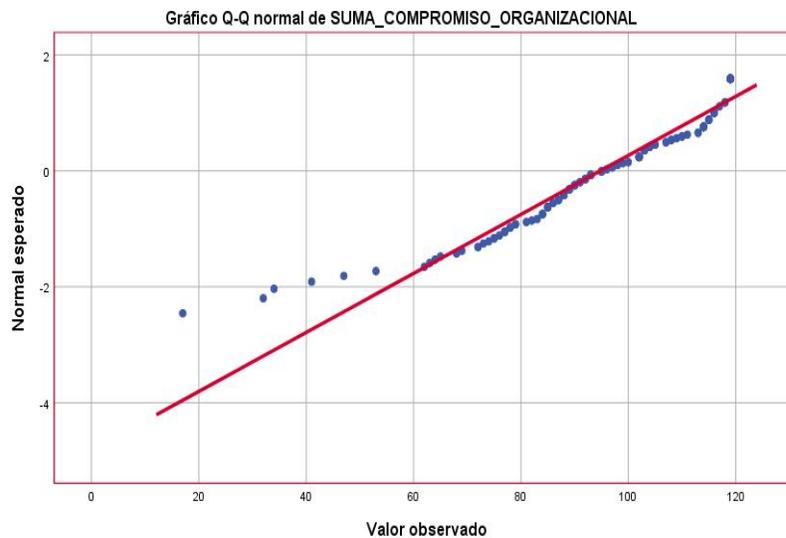
Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SUMA_COMPROMISO_ORGANIZACIONAL	,109	142	,000	,915	142	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. IBM-SPSS 25.0.

Figura 33

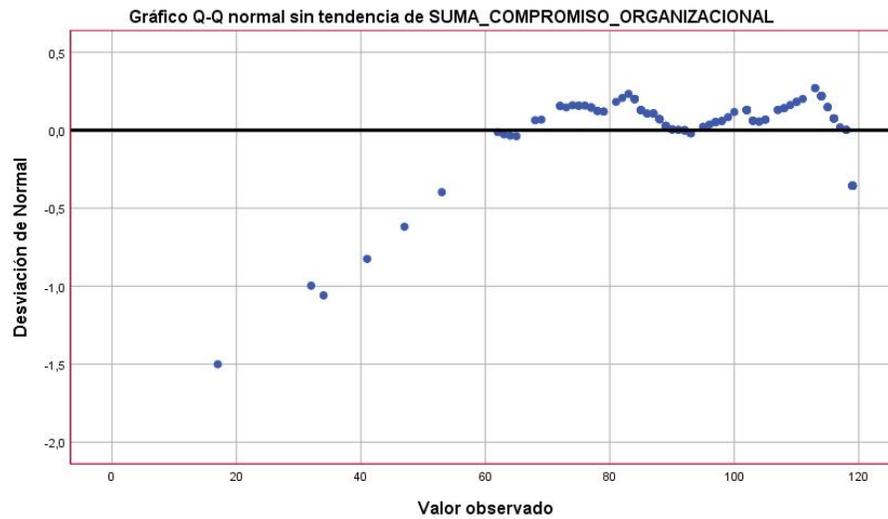
Prueba de normalidad Q-Q normal Compromiso Organizacional



Nota. IBM-SPSS 25.0.

Figura 34

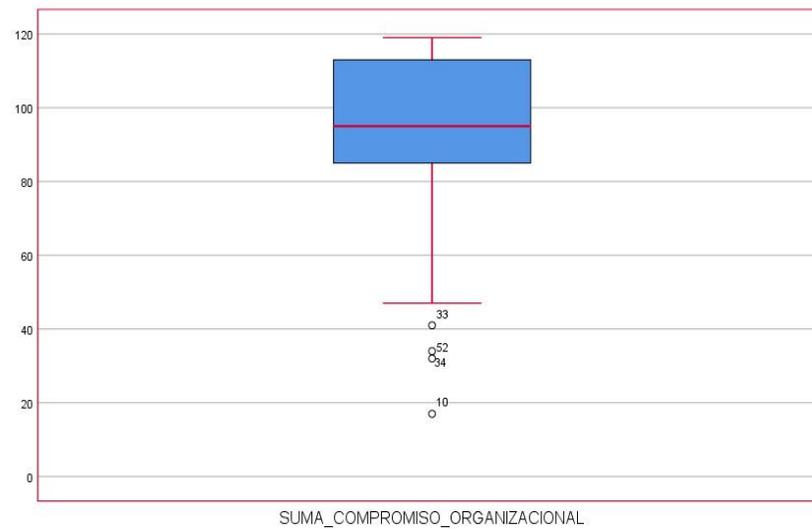
Prueba de normalidad sin tendencia Compromiso Organizacional



Nota. IBM-SPSS 25.0.

Figura 35

Prueba de normalidad Compromiso Organizacional



Nota. IBM-SPSS 25.0.

Según Sánchez, (2020) comúnmente, el nivel de significancia se fija en un 5%, es decir, 0.05, y para rechazar la hipótesis nula (H_0) de que la variable sigue una distribución normal, el valor de significancia debe ser menor a 0.05. Por otra parte, la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov, se utiliza para conjuntos de datos con 50 o más, “tiene por finalidad establecer si la distribución de las variables corresponde a una distribución normal o no, esto es necesario, pues dependiendo de ello, se determina el estadístico aplicable, para realizar la prueba de hipótesis, pues de tener una distribución normal se aplicará la R de Pearson y si la distribución no es normal, se aplicará la Rho de Spearman”. (p.152)

Según IBM, (2023), la prueba de Kolmogorov-Smirnov, el funcionamiento de la prueba consiste en calcular la distancia entre la función acumulativa empírica de los datos y la función acumulativa teórica de la distribución normal. En nuestro análisis de datos, obtuvimos valores menores a 0.05, pues en el caso de la variable Factores de Riesgo Psicosociales la significancia es 0.000 y para la variable Compromiso Organizacional la significancia también corresponde a 0.000, por tanto, se rechaza H_0 = La variable tiene una distribución normal y se acepta H_1 = La variable tiene una distribución no normal, por lo que es aplicable los estadísticos no paramétricos para ambas variables, Rho. de Spearman.

8.6 Prueba de correlación de Rho de Spearman

En la Tabla 28 se detalla las correlaciones de Rho de Spearman acorde con Mayorga, (2022).

Tabla 28.

Regla de interpretación del coeficiente de correlación Rho Spearman

Rho	RELACIÓN
0	Relación Nula
$\pm 0.000 \dots -0.19 \dots$	Relación Muy Baja
$\pm 0.200 \dots -0.39 \dots$	Relación Baja
$\pm 0.400 \dots -0.59 \dots$	Relación Moderada
$\pm 0.600 \dots -0.79 \dots$	Relación Alta
$\pm 0.800 \dots -0.99 \dots$	Relación Muy Alta
± 1	Relación perfecta

Nota. (Mayorga, L.A, 2022)

Figura 36*Prueba de correlación de Rho de Spearman*

			SUMA_COMPROMISO_ORGANIZACIONAL	SUMA_FACTORES_PSICOSOCIALES
Rho de Spearman	SUMA_COMPROMISO_ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,691**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	142	142
	SUMA_FACTORES_PSICOSOCIALES	Coeficiente de correlación	,691**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	142	142

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. IBM-SPSS 25.0.

Luego del análisis detallado, hemos determinado que el coeficiente Rho de Spearman es 0.691, según Mayorga, (2022), como se muestra en la Tabla 28, indica que la relación entre las variables es directa y de grado alto. Por lo tanto, podemos afirmar que existe una relación positiva alta entre las variables de estudio.

Por consiguiente, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, la cual establece que existe relación entre los Factores de Riesgo Psicosociales y el Compromiso Organizacional en el Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del Cantón Pujilí.

9. PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN

Esta propuesta esta direccionada a disminuir los Factores de Riesgos Psicosociales encontrados en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí , promover medidas preventivas y correctivas para garantizar un proceso de mejora continua en el compromiso organizacional de los colaboradores.

Dado que la propuesta de intervención se enfoca en los colaboradores de la Dirección de Gestión Ambiental, es fundamental contar con la participación comprometida de todos. Por lo tanto, se hace necesario llevar a cabo una socialización adecuada para que puedan contribuir con sus sugerencias. Se espera que esta propuesta no solo mejore las condiciones laborales ,reduzca el acoso laboral, la recuperación, la conciliación entre la vida laboral y familiar, sino también incremente la fidelidad y el fortalecimiento del vinculo del capital humano hacia la Entidad Municipal, permitiendo a los colaboradores desempeñar sus funciones de manera efectiva que posteriormente se vea reflejado, en el cumplimiento de objetivos organizacionales.

Con base en los resultados analizados de los niveles de factores de riesgos psicosociales en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pujilí, a continuación se exponen estrategias de mitigación para abordar las deficiencias identificadas de las dimensiones que presentan mayor riesgo. Estas estrategias se detallan en la Tabla 29.

9.1 Propuesta de Estrategias

Tabla 29

Estrategias de mitigación de Factores de Riesgo Psicosociales para incrementar el Compromiso Organizacional

Dimensiones	Estrategias	Objetivos	Acciones	Tiempo de realización	Responsable	Inversión Anual	Control y evaluación
Condiciones de Trabajo	Realizar programas de gestión del estrés y apoyo psicológico.	Mejorar las condiciones psicosociales del trabajo para incrementar el compromiso afectivo. en los colaboradores del GAD.	<p>a) Realizar talleres prácticos sobre técnicas de relajación o meditación.</p> <p>b) Crear grupos de apoyo entre los colaboradores donde puedan compartir experiencias, consejos y estrategias para hacer frente al estrés y la ansiedad.</p> <p>c) Invitar a expertos en técnicas de gestión del estrés para impartir charlas educativas y ofrecer herramientas prácticas para el autocontrol emocional.</p> <p>d) Establecer alianzas con instituciones y organizaciones locales para facilitar el acceso de los colaboradores a servicios de salud mental y bienestar emocional.</p>	Dos Meses	Dirección de Talento Humano	\$400	Revisar regularmente los resultados y la efectividad de los programas de apoyo psicológico, y realizar ajustes según sea necesario para mejorar su impacto y adaptarse a las necesidades cambiantes de los colaboradores.

Acoso Laboral Y Acoso Sexual	Implementar un buzón de reclamos y sugerencias	Mejorar el compromiso de continuidad mediante la implementación de canales seguros para reforzar la intención de permanencia de los colaboradores en el GAD.	<p>a) Establecer un sistema seguro, a través de un buzón de sugerencias en línea o un correo electrónico encriptado, que permita a los empleados reportar casos de manera anónima.</p> <p>b) Asignar un colaborador o equipo de trabajo encargado de evaluar y actuar sobre las denuncias recibidas.</p> <p>c) Impartir sesiones informativas, para educar a los empleados sobre la existencia del canal seguro de denuncias, cómo utilizarlo y la importancia.</p> <p>e) Brindar apoyo y recursos a las víctimas, incluyendo asesoramiento, asistencia legal y medidas de protección si es necesario.</p>	Seis Meses	Dirección de Talento Humano	\$600	Monitorear cada caso reportado, asegurando que se tomen las medidas necesarias para abordar la situación de manera efectiva y oportuna.
Recuperación	Pausas activas , integración y tiempo de descanso.	Implementar un programa de pausas activas, en el GAD con el fin de aumentar los niveles de compromiso normativo.	<p>a) Realizar dinámicas mentales, descanso y recuperación para prevenir lesiones y disminuir la fatiga.</p> <p>b) Proporcionar guías y videos con ejercicios sencillos que los colaboradores puedan realizar durante las pausas activas.</p> <p>c) Establecer horarios específicos para las pausas activas y el tiempo de descanso.</p> <p>d) Ofrecer sesiones cortas de meditación guiada para ayudar a los empleados a desconectar y recargar energías.</p>	Dos Meses	Dirección de Talento Humano	\$200	Observación directa de los cambios en el comportamiento y productividad después de la implementación de las pausas activas.

Doble presencia laboral y familiar	Implementación de Teletrabajo	Incrementar el compromiso de continuidad a través del equilibrio entre la vida laboral y familiar , para promover la fidelidad y sentido de permanencia en el GAD.	<p>a) Realizar políticas claras y procedimientos operativos que aborden horarios flexibles, seguridad de información para el teletrabajo.</p> <p>b) Brindar a los empleados la formación necesaria para adaptarse al teletrabajo, incluyendo el uso de herramientas digitales y la gestión del tiempo.</p> <p>c) Implementar plataformas de comunicación y colaboración (como Slack, Zoom o Microsoft Teams) que faciliten el trabajo remoto y la interacción entre equipos.</p> <p>d) Brindar apoyo emocional y recursos para mantener la salud mental y el bienestar de los empleados que trabajan desde casa.</p>	Seis Meses	Dirección de Talento Humano	\$700	Establecer métricas y KPIs (Indicadores de Desempeño) para evaluar el rendimiento y la productividad de los empleados en el contexto del teletrabajo.
Salud auto percibida	Talleres sobre Coaching de Vida	Maximizar el compromiso normativo a través de talleres de coaching para alcanzar una mayor grado de responsabilidad moral y ético.	<p>a) Determinar las necesidades y preferencias de los empleados a través de encuestas o entrevistas.</p> <p>b) Identificar profesionales capacitados en coaching de vida o desarrollo personal.</p> <p>c) Reservar espacios adecuados para la realización de los talleres, que sean cómodos y propicios para el intercambio y la reflexión.</p> <p>d) Utilizar diversos canales de comunicación interna para difundir información sobre los talleres y fomentar la participación.</p>	Tres Meses	Dirección de Talento Humano	\$500	Realizar reuniones periódicas de seguimiento para evaluar el progreso y los resultados de los talleres.

10.-CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

10.1 Conclusiones

- En base a los resultados obtenidos en este estudio, se ha demostrado de manera significativa la existencia de una relación positiva entre los Factores de Riesgo Psicosociales y el Compromiso Organizacional. Estos hallazgos indican que un entorno laboral saludable, con adecuadas condiciones de trabajo y prevención de los factores psicosociales, se relaciona directamente con niveles más altos de compromiso por parte de los colaboradores.
- La revisión bibliográfica revela que, tanto para los Factores de Riesgo Psicosociales como para el Compromiso Organizacional, existe una gran cantidad de fuentes a nivel internacional y nacional que presentan teorías de diversos autores, lo cual proporciona información relevante. Sin embargo, se identificaron la carencia de investigaciones sobre los factores de riesgo psicosociales y compromiso organizacional, particularmente en entidades públicas de la Provincia de Cotopaxi.
- El diagnóstico de los niveles de Factores de Riesgo Psicosociales y Compromiso Organizacional en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del cantón Pujilí determinó que dentro de los resultados obtenidos el “riesgo bajo” es predominante en este estudio, considerando las dimensiones como el desarrollo de competencias (73.24%), liderazgo (80.28%), organización del trabajo (85.21%), otros puntos importantes (76.76%), estabilidad laboral y emocional con (74.65%) acoso discriminatorio (73.24%), adicción al trabajo (72.54%), acción y control (61,97%), soporte y apoyo (64,08%) por último carga y

ritmo de trabajo (54,23%). Mientras que las dimensiones que presentan un mayor porcentaje en “riesgo alto” tenemos recuperación con un (4.23%), acoso laboral (9.86%), acoso sexual (4.93%), condiciones del trabajo (8.45%), doble presencia (laboral-familiar) (7,04%), salud auto percibida (4.93%). De la misma manera para la variable Compromiso Organizacional se evidencio niveles altos de compromiso afectivo con (72,54%), de continuidad (59,86%) y normativo (71,83%).

- La adopción de estrategias dirigidas a mitigar los factores de riesgos psicosociales, tales como la instauración de un canal confidencial para denuncias de acoso laboral y sexual, programas de gestión del estrés, apoyo psicológico, pausas activas y flexibilidad laboral, no solo ayuda a los colaboradores a reducir sus niveles de estrés, sino que también les proporciona herramientas y recursos para fortalecer su bienestar integral y garantizar su seguridad física, psicológica y social.

10.2 Recomendaciones

- Se sugiere realizar correlaciones con otras variables, dado que los Factores de Riesgos Psicosociales no solo se relacionan con el Compromiso Organizacional, sino también por otras variables de estudio, como la rotación del personal, el clima organizacional y el sistema de remuneraciones.
- Dentro de la investigación bibliográfica es importante considerar fuentes actuales, limitando el periodo de referencia a los últimos cinco años a partir del año de estudio, Asimismo, es imperativo garantizar la fiabilidad de las fuentes seleccionadas con el fin de evitar la inclusión de información incorrecta. Se recomienda enfocarse en estudios pertinentes relacionados con estas variables, con el objetivo de enriquecer la investigación y posibilitar una ampliación significativa de los conocimientos.
- Frente a la contundente evidencia sobre la relación de las variables de estudio, se propone la realización anual de la evaluación de los niveles de factores de riesgo psicosociales, haciendo uso del instrumento proporcionado por el Ministerio de Trabajo y el cuestionario de Compromiso Organizacional para determinar el nivel de compromiso de los colaboradores. Dicha evaluación brindará información invaluable sobre la situación actual de los colaboradores, permitiendo la identificación de áreas de mejora en el entorno laboral.

- Se recomienda la implementación de las estrategias planteadas ya que no solo demuestra el compromiso de la organización con el cuidado y la atención hacia su capital humano, sino que también conlleva una serie de beneficios tangibles, entre los cuales se destaca la creación de un vínculo de confianza y reciprocidad entre la organización y sus empleados. Esta relación fortalecida se traduce en una mayor lealtad por parte de los colaboradores, quienes se sienten valorados y apoyados en su desarrollo personal y profesional dentro del GAD Municipal del Cantón Pujilí. Esta lealtad no solo se refleja en una menor rotación de personal, sino que también se traduce en un mayor compromiso y dedicación hacia los objetivos y valores institucionales.

11.-REFERENCIAS

Acaro-Moreno, E. C., Vásquez-Eraza, E. J., & Herrera-Hugo, B. de los Á. (2023).

Factores de riesgo Psicosociales laborales en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado municipal del cantón Yantzaza, de la provincia de Zamora Chinchipe. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(Sup. 2), Article Sup. 2.

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2018). *Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo | Safety and health at work EU-OSHA*.

<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>

Araya-Pizarro, S. C., Díaz, K. V., Rojas-Escobar, L. E., Araya-Pizarro, S. C., Díaz, K. V., & Rojas-Escobar, L. E. (2020). Compromiso Organizacional de Funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización. *Propósitos y Representaciones*, 8(3).

<https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>

Arciniega, L. M., & González, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment? *Revista de Psicología Social*, 21(1), Article 1. <https://doi.org/10.1174/021347406775322269>

Arciniega, L. M., & González, L. (2012). Explorando los flancos de la lealtad: Análisis de la estructura y significado de la dimensión normativa del compromiso organizacional. *Revista de Psicología Social*, 27(3), 273-285.

<https://doi.org/10.1174/021347412802845568>

- Atoche Martínez, A., & Quispe Calle, M. (2022). *Factores de riesgo psicosocial y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021*. <http://localhost/xmlui/handle/autonomaica/1461>
- Balcazar Nava, P., Gonzalez Arratia Lopez Fuentes, N. I., Gurrola Peña, G. M., & Moysen Chimal, A. (2015). *Investigación cualitativa*. Universidad Autónoma del Estado de México. <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/21589>
- Carrión. (2014). *CTCPS-MAC: Batería para el estudio de las condiciones de trabajo de carácter psicosocial*. <https://www.iberlibro.com/9783848474349/CTCPS-MAC-Bater%C3%ADa-estudio-condiciones-trabajo-3848474344/plp>
- Chavez, R. R. M. (2019). *MAESTRO EN: DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PROYECTOS DE INGENIERÍA*.
- Claire Rocha, M., & Böhrh Pelaez, M. R. (2004). TRES DIMENSIONES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL: IDENTIFICACIÓN, MEMBRESÍA Y LEALTAD. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UC BSP*, 2(1), 77-83.
- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., & Aguilera-Dávila, A. (2020). *Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias*.
- Cortés Díaz, J. M. (2012). *SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales* (10.^a ed., p. 798). Tébar Flores, S.L.
[file:///C:/Users/USER/Downloads/seguridad%20e%20higiene%20en%20el%20trabajo%20\(JM%20Corte-10ed\)-comprimido.pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/seguridad%20e%20higiene%20en%20el%20trabajo%20(JM%20Corte-10ed)-comprimido.pdf)
- Gabini, S. (2018). *Compromiso organizacional*.
<https://www.tescopress.com/rendimientolaboral/chapter/capitulo-iii-compromiso-organizacional/>

Gallup, Inc. (2023). State of the Global Workplace Report - Gallup.

En Gallup.com. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>

González-Cruz, T., & Guillén Parra, M. (2008). Organizational Commitment: A Proposal for a Wider Ethical Conceptualization of 'Normative Commitment'. *Journal of Business Ethics*, 78, 401-414. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9333-9>

Hernández. (2018). *2018—Comprimido Metodología de la investigación- rutas cuantitativa-cualitativa-mixta—Sampieri-1—APOYO ESTUDIANTEL_compressed.pdf*. Google Docs.
https://drive.google.com/file/d/1ktS7bNgkIXzbcWubN8AQrRAIDmSID3fQ/view?usp=drive_link&usp=embed_facebook

Herrería Gallardo, K. R. (2023). *Los factores psicosociales y su incidencia en el absentismo laboral en las instituciones de educación superior* [masterThesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano].
<https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/37080>

Hewitt,A. (2017). *Tendencias Globales del Compromiso de los Empleados 2017*.
http://www.aon.com/ecuador/attachments/2017_Compromiso_Empleados.pdf.

Huacasi, & Ticona. (2016). *FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL*.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene de Trabajo. (2022). *Tema 10. Factores de riesgo psicosocial*.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*.

- Jiménez, & León. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Factores-y-riesgos-psicosociales-Formas-consecuencias-medidas-y-buenas-prácticas.pdf
- Kruse, K. (2013). *How Do You Measure Love (Or Employee Engagement)?* Forbes. <https://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/07/14/how-do-you-measure-engagement/>
- León, J. A. M., Cantisano, G. T., & Ael, C. G. (2019). *Psicosociología Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales*. Editorial Sanz Y Torres S.l.
- Lima. (2016). *Compromiso Organizacional: Construyendo un mainstream para el análisis organizacional*. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5969/1/PI-2016-09-Lima%20Bandeira-Compromiso%20organizacional.pdf>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Ministerio de Protección Social. (2010). *Bateria de instrumento para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Universidad Javeriana. <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). *FACTORES Y RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES: NUEVOS RIESGOS LABORALES EMERGENTES E INTRODUCCIÓN A LA EVALUACIÓN*.
- Ministerio de Salud Pública. (2022). *PANORAMA NACIONAL DE SALUD DE LOS TRABAJADORES ENCUESTA DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD 2021*

-2022. <https://www.paho.org/es/noticias/10-5-2022-ecuador-presento-primer-estudio-nacional-sobre-condiciones-trabajo-salud-con>

Ministerio De Trabajo. (2018). *Dirección de seguridad , salud en el trabajo y gestión integral de riesgos guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. (1; p. 29).

Mousalli, G. (2015). *Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa*.
<https://doi.org/10.13140/RG.2.1.2633.9446>

Newstrom. (2007). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (13.^a ed.).
https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf

Neyra Vilcarromero, M., Aliaga Jimenez, B. K., Burgos Chavez, V. S., & Álvarez Manrique, V. D. (2020). Validación del instrumento compromiso organizacional “CO” en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 11-21. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1412>

OIT, O. (2016). *Boletín Internacional de Investigación Sindical – 2016, vol. 8, núm. 1-2*.

OMS y OIT (2022) piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. http://www.ilo.org/global/about-theilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19*.
https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_763314/lang--es/index.htm

- OSALAN. (2014). *Guía de prevención de Riesgos Psicosociales*.
https://saludlaboral.org/wp-content/uploads/2019/04/1_guia_riesgos_psicosociales.pdf
- Pazmiño, M. A. G., & Vela, G. R. M. (2019). Factores psicosociales y absentismo laboral en el contexto de la enseñanza superior. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 3(6), 45-57.
- Pilatasig Chicaiza, S. L., & Quishpe Dias, E. D. (2023). *Factores psicosociales de riesgo y desempeño laboral en el nivel de apoyo del Gad municipal de Latacunga*. [bachelorThesis, Ecuador: Latacunga: Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC)].
<http://localhost/handle/27000/11284>
- Prado, J. F. U. (2015). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales*. Editorial El Manual Moderno.
<https://elibro.net/es/ereader/utcotopaxi/39714>
- Ramírez Sánchez, V., & Franco, F. D. J. M. (2019). Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 166. <https://doi.org/10.35381/r.k.v4i8.263>
- Reyes-Ruiz, L., & Carmona Alvarado, F. A. (2020). *La investigación documental para la comprensión ontológica del objeto de estudio*.
<https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/6630>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional*.
- Salvador, J. E. S. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, 35, Article 35. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>
- Sandoval, M. (2023a). *Factores de riesgo psicosocial y compromiso organizacional en teleoperadores de un call center de Lima Metropolitana* [Universidad Nacional

Mayor de San Marcos].

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/20388>

Sandoval, M. (2023b). *Factores de riesgo psicosocial y compromiso organizacional en teleoperadores de un call center de Lima Metropolitana* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/20388>

Soto, M. I. N., Rubio, P. R., & Uribe, E. F. G. (2021). Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Infomática*, 10(29).

<https://www.redalyc.org/journal/6379/637968300003/html/>

Uribe, Prado, J. F. (2020). Riesgos psicosociales, burnout y psicósomáticos en trabajadores del sector público. *Investigación Administrativa*, 49-1, 1-17.

<https://doi.org/10.35426/IAv49n125.03>